

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO
PSICOLÓGICO



TESIS DOCTORAL

**FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL MILITAR
QUE TRABAJA EN EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR

PRESENTADA POR

Eduardo Samper Lucerna

Directores

Cristina Larroy García
José Ignacio Robles Sánchez

Madrid, 2015

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**Departamento de Personalidad Evaluación y Tratamientos
Psicológico**



**FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL
PERSONAL MILITAR QUE TRABAJA EN
EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES.**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR**

Eduardo Samper Lucena

Bajo la dirección de los doctores
Cristina Larroy García y José Ignacio Robles Sánchez

Madrid, 2014

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
Facultad de Psicología



**“FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL
PERSONAL MILITAR QUE TRABAJA EN
EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES.”**

Tesis Doctoral
Madrid 2014

Eduardo Samper Lucena

Departamento de Personalidad Evaluación y
Tratamiento Psicológico.

**“FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL
PERSONAL MILITAR QUE TRABAJA EN
EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES.”**

Directores de Tesis:

Prof. Dra. D^a. Cristina Larroy García.

Prof. Dr. D. José Ignacio Robles Sánchez.

Eduardo Samper Lucena.



Informe del Director de la Tesis Doctoral

DATOS DE LA TESIS DOCTORAL	
Nombre del Doctorando	EDUARDO SAMPER LUCENA
Título de la Tesis	FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL MILITAR QUE TRABAJA EN EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES
Facultad o Centro	FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DATOS DEL DIRECTOR DE LA TESIS DOCTORAL	
Nombre Completo	CRISTINA LARROY GARCIA y JOSE IGNACIO ROBLES SÁNCHEZ
Centro al que pertenece y dirección	DEPARTAMENTO DE CLINICA. FACULTAD DE PSICOLOGIA.
D.N.I./Pasaporte	/30429416H
e-mail	jirobles@ucm.es

	VALORACIÓN DE LA TESIS			
	Muy Buena	Buena	Suficiente	Deficiente
Originalidad	X			
Definición Objetivos	X			
Metodología	X			
Relevancia Resultados	X			
Discusión / Conclusiones	X			

INFORME (en caso necesario se podrán añadir más hojas):

El doctorando, perfecto conocedor del tema objeto de su tesis doctoral que está íntimamente relacionado con su trabajo diario en la Unidad Militar de Emergencias (UME), como un experto cirujano disecciona cada uno de los diferentes apartados.

Con una amplia muestra de 1665 sujetos, de ambos sexos, diseña la metodología adecuada para demostrar las hipótesis planteadas: Conocimiento del perfil psicológico del personal, conocer las diferencias individuales con respecto a las variables analizadas y conocer aquellas variables de riesgo psicológico que pueden producir el desgaste laboral y prevenirlas.

Los resultados obtenidos son eminentemente prácticos y ya se están aplicando en el trabajo profesional del doctorando.

Por todo ello, el trabajo titulado "FACTORES DE RIESGO PSICOLÓGICO EN EL PERSONAL MILITAR QUE TRABAJA EN EMERGENCIAS Y CATÁSTROFES", reúne los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles a una investigación científica, por lo que es susceptible de ser sometida a la valoración del Tribunal encargado de valorarla.

Madrid, a 4 de julio de 2014

Fdo.: CRISTINA LARROY

JOSÉ IGNACIO ROBLES

Este impreso deberá entregarse al Departamento/Órgano responsable del Posgrado/ Comisión responsable del Programa de Doctorado, para su estudio y aprobación en la admisión a trámite de la tesis doctoral. Asimismo, deberá incluirse entre la documentación enviada a la Comisión de Doctorado para la designación del Tribunal y aprobación de la defensa de la Tesis Doctoral.

*A mi familia, que me dedican toda su vida, y
me han respaldado y ayudado de forma
incondicional para poder llegar hasta aquí. A mi
compañera de camino Ángeles y a mis hijos,
Eduardo e Inés, que por su amor han sido el motor
de todo lo conseguido hasta ahora.*

AGRADECIMIENTOS

Quisiera en estos momento tener memoria para acordarme de todas las personas que de alguna forma me han ayudado y facilitado el camino para llegar hasta aquí. Pero yo sé que es imposible, por lo tanto pido disculpas a todos los que de alguna forma han puesto su granito de arena en este proyecto y no os cito ahora, seguro que me arrepentiré de ello y pronto, muchas gracias.

Tengo la obligación y el placer de agradecer a todos mis jefes directos que de alguna forma han impulsado este proyecto. A mis compañeros de trabajo a los cuales he utilizado y he abusado de su confianza en mí. Rafa, Pilar, Eduardo, Daniel, Rodolfo, Baltasar, Juan, Paco, David, Belén, Víctor, Luis, Alejandro, Ginés, y muchos más que también me han ayudado.

Una mención especial tengo que dedicar a los Tenientes Generales Jefes de la Unidad Militar de Emergencias, los cuales me han otorgado su confianza y facilitado los apoyos necesarios para llevar a buen término todo lo que me he propuesto, cosa que siempre estimula.

- EXMO. SR. TGRAL. D. FULGENCIO COLL BUCHER
- EXMO. SR. TGRAL D. EMILIO ROLDAN PASCUAL
- EXMO. SR. TGRAL D. CESAR MURO BENAYAS.

Por supuesto a mis directores de tesis por su gran apoyo personal y aportación a nivel científico: Dña Cristina Larroy García y en especial a mi gran maestro, amigo y muy querido José Ignacio Robles Sánchez, una referencia para mí.

RESUMEN / ABSTRACT

RESUMEN

Objetivo: El objetivo de este trabajo es conocer el perfil psicológico de los militares destinados en la unidad militar de emergencias, que cumplen específicamente un cometido señalado en Ley de la defensa nacional 05/05 en apoyo a la población y a las instituciones civiles en situaciones de emergencias y calamidad pública. Para ello se han planteado dos tipos de hipótesis: de diferencias individuales y de predicción de las variables estudiadas sobre el desgaste del personal. **Material y Método:** La muestra la integraron 1665 militares de los tres ejércitos destinados en la unidad analizada, a los que se les aplicó un cuestionario con las variables objeto de estudio: variables sociodemográficas y profesionales, de personalidad, estresores de rol (ambigüedad y conflicto de rol) y desgaste laboral. Previo al contraste de las hipótesis planteadas se realizó un estudio factorial y de adaptación de los cuestionarios de personalidad, de estresores de rol y de desgaste laboral, para conseguir su adecuación a la muestra y comprobar que la fiabilidad y validez eran adecuadas. **Resultados:** Se observó que la prueba de personalidad tenía dos factores a los que se ha denominado: Emocional y Social. En las pruebas de estrés de rol y desgaste laboral se observó una estructura factorial similar a la original con eigenvalues mayores que 1 y fiabilidad adecuada, con lo que se consiguió reproducir la distribución de los ítems de la versión original y aceptar la validez factorial. En el estudio de diferencias se observó que las *variables sociodemográficas* como ser más joven y no tener hijos se relacionaban con el desgaste y los estresores de rol. El estado civil soltero se relacionaba con el desgaste y con la ambigüedad de rol. El nivel de estudios se relaciona con la ambigüedad de rol y con la falta de realización profesional. Las *variables*

socioprofesionales estudiadas como ser de una categoría de tropa no permanente, tener poca experiencia en las FAS, estar en un puesto de primera intervención y que el primer destino militar fuera en la unidad, se relacionaban significativamente con los estresores de rol y con el desgaste laboral. Igualmente se observó respecto a tener más experiencia en la unidad, pero en este caso no se encontró relación significativa con la falta de realización profesional. Respecto a la *relación predictiva* se observó que el *cansancio de tipo emocional* se predecía significativamente por: el factor “emocional” de la personalidad y de forma inversa por la satisfacción, el sentirse integrado con los mandos directos y estar orgulloso de la unidad. La *actitud cínica y despersonalizada* significativamente se predecía por: la intención de no permanecer en la unidad y el tener un rasgo más “social” de la personalidad. La *falta de realización profesional* se predecía significativamente por la ambigüedad de rol y de forma inversa por el sentimiento de orgullo de la unidad, tener hijos, la categoría militar y el nivel educativo. **Conclusiones:** a la luz de los resultados se han conseguido los objetivos propuestos y se pueden hacer varias conclusiones: la primera respecto a los cuestionarios utilizados se consideran válidos y fiables para conseguir un acercamiento más real a la muestra. La segunda respecto a las diferencias individuales encontradas y la predicción sobre el desgaste laboral, tienen una utilidad práctica para la unidad en los procesos de selección, en adaptar la persona al puesto operativo, en el bienestar y la salud del personal y en la operatividad de la unidad analizada. La tercera en procurar un servicio de alta calidad a la sociedad a la que se sirve.

ABSTRACT.

objective: The aim of this study is to know the psychological profile of the military stationed in the military unit of emergencies, that specifically meet a designated role in the law of national defence 05/05 in support to the population and civil institutions in situations of emergency and public calamity. This would have raised two types of hypothesis: individual differences and prediction of the variables studied on staff wear. **Materials and methods:** the sample integrated it 1665 soldiers of three intended hosts in the analyzed unit, who applied a questionnaire with the variables under study: socio-demographic variables and professional, personality, stressors of role (role conflict and ambiguity) and work wear. Prior to the contrast of scenarios raised a factorial study was conducted and adaptation of questionnaires of personality, of stressors role and wear labour, to get its adaptation to the sample and check that the reliability and validity were adequate. **Results:** It was observed that the personality test had two factors to which it has been called: emotional and Social. The stress of role and work wear tests observed structure factor similar to the original with eigenvalues greater than 1 and adequate fallibility, which managed to reproduce the distribution of the items from the original version and accept the factorial validity. The study of differences noted that the socio-demographic variables as being younger and having no children related to wear and of role stressors. Single marital status was associated with wear and tear and the ambiguity of the role. Educational level is related to role ambiguity and with the lack of professional preparation. The socio-professional variables studied as being a category of non-permanent troop, have little experience in the FAS, be in a position of first intervention and that the first military target outside at the unit,

they were significantly with the stressors of role and work wear. Respect was also observed to have more experience in the unit, but in this case we did not find significant relation with the lack of professional preparation. On the predictive relationship was observed that emotional fatigue were significantly by predicted: "emotional" factor of personality and conversely for the satisfaction, the feel integrated with direct commands and be proud of the unit. The cynical and impersonal attitude is significantly predicted by: the intention not to remain in the unit and having one feature of more "social" personality. The lack of professional accomplishment is significantly predicted by the ambiguity of role and conversely by the sense of unit pride, have children, the military category and educational level. **Conclusions:** in the light of the results have been achieved its objectives and several conclusions can be made: the first regarding the questionnaires used are considered valid and reliable to get a more realistic approach to the sample. The second with respect to the individual differences and the prediction of work wear, have a practical use for the unit in the selection processes, adapting the person at the station operating, in the welfare and health of the staff and in the operation of the unit analyzed. The third-to ensure a high quality service to the society which it serves.

ÍNDICE GENERAL.

RESUMEN / ABSTRACT	13
ÍNDICE GENERAL.....	19
Índice de tablas y gráficos por orden de aparición en el texto.	31
JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.	39
Justificación.....	41
PARTE PRIMERA: TEÓRICA.	43
CAPÍTULO I: Marco Teórico.	45
1.- Introducción:.....	47
1.2.- La salud en el personal militar y su investigación.....	50
2.- Los militares españoles en las situaciones de emergencia y catástrofe. ...	52
2.1.- El proceso de ingreso del personal militar en la UME.	53
3.- El ajuste al puesto en el personal militar.	55
3.1.- Las características del puesto en relación con el bienestar.	56
3.2.- El ajuste persona, puesto y organización.....	61
4.- La Identificación con el grupo de referencia, el sentimiento de orgullo. ...	65
5.- Los factores de riesgo psicológico analizados.	71
5.1.- El desgaste profesional.	71
5.1.1.- Etiología y variables más relacionadas con el desgaste laboral.	77
5.2.- Estrés laborales.....	80
5.3.- Consecuencias de los factores de riesgo psicológico analizados.	83
PARTE SEGUNDA: METODOLÓGICA.	97
CAPÍTULO II: Metodología.	99

INDICE

1.- Introducción:	101
2.- Grupos de variables analizadas:	101
2.1.- Variables sociodemográficas y socioprofesionales:	101
2.2.- Variables de personalidad:	101
2.3.- Variables de estrés: Estresores laborales de rol:	102
2.4.- Variables relacionadas con el desgaste en el trabajo:	102
3.- Planteamiento de los objetivos:	102
3.1.- Objetivo General:	102
3.2.- Objetivos específicos:	103
4.- Hipótesis propuestas:	103
4.1.- Hipótesis de diferencias:	104
4.1.1.- Subhipótesis respecto a las variables sociodemográficas y el desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D) y la falta de realización personal (FRP):	105
4.1.2.- Subhipótesis respecto a las variables socioprofesionales y el desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D), y la falta de realización personal (FRP):	105
4.1.3.- Subhipótesis respecto a las variables sociodemográficas y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol):	106
4.1.4.- Subhipótesis respecto a las variables socioprofesionales y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol):	107
4.2.- Hipótesis de predicción:	107
4.2.1.- Subhipótesis respecto a las variables pueden predecir significativamente un alto desgaste en el trabajo como factor de riesgo psicológico en la muestra de militares estudiados:	108
5.- Planteamiento de los estudios:	110

INDICE

6.- Técnicas de análisis para los estudios descriptivos y exploratorios de las variables:.....	111
6.1.- Técnicas de agrupación de las variables, de predicción y búsqueda de relaciones:.....	111
7.- Procedimiento, muestra utilizada e instrumentos de evaluación.....	112
7.1.- Descripción de la muestra utilizada y del procedimiento.	112
8.- Descripción de los instrumentos de medida utilizados:	114
8.1.- Prueba ad hoc confeccionada para recogida de datos psicosociales y profesionales:	114
8.2.- Prueba para la evaluación del desgaste profesional. Inventario de Burnout de Maslach.....	116
8.3.- Prueba para la evaluación del estrés laboral. Escala de ambigüedad y de conflicto de rol de Rizzo, House y Lirtzman.....	119
8.4.- Prueba de personalidad “VERSIÓN 6A”:.....	123
8.4.1.- Operacionalización de los factores.	124
8.4.2.- Descripción de los factores:	125
PARTE TERCERA: ESTUDIOS.	129
CAPÍTULO III: Estudio nº1: Estudio exploratorio descriptivo de la muestra de militares utilizada	131
1.- Variables analizadas.....	133
1.1.- Variables sociodemográficas:	133
1.1.1.- Ítems sociodemográficos analizados:	133
1.2.- Variables socioprofesionales analizadas.	135
1.2.1.- Ítems socioprofesionales analizados:.....	135
1.3.- Variables relacionadas con la percepción de integración en la unidad.....	137

INDICE

1.3.1.- Ítems percepción de integración analizados:	137
1.3.2.- Frecuencias percepción de integración:	137
1.4.- Otras variables de interés para la unidad.	138
1.4.1.- Ítems de interés analizados:	138
1.5.- Variables relacionadas con los estresores laborales de rol.	139
1.6.- Variable relacionada con la percepción de satisfacción en el puesto táctico en la unidad.	140
1.6.1.- Ítem de satisfacción en puesto táctico.....	140
1.7.- Variables del síndrome de desgaste laboral en la unidad.	143
1.8.- Variables de personalidad.	146
1.8.1.- Descriptivos de los nuevos factores de personalidad.....	147
2.- Relación entre variables Independientes y personalidad.....	148
2.1.- Respecto a la variable “ <i>Emocional</i> ”:	148
2.2.- Respecto a la variable “ <i>Social</i> ”:.....	148
3.- Resultados estudio nº1.....	150
CAPÍTULO III: Estudio 2. 1: Análisis factorial de la prueba de personalidad utilizada. “Versión 6RA”	157
1.- Introducción.....	159
2.- Descriptivos de la prueba.	159
3.- Matriz de correlaciones.....	160
4.- Estudio factorial exploratorio (EFE):.....	161
4.1.- Extracción de los factores:	162
4.1.1.- Solución sin rotar:	162
4.1.2.- Solución rotada.....	162
4.1.3.- Estimación de las puntuaciones.	164

INDICE

5.- Resultados estudio nº2-1:.....	165
------------------------------------	-----

CAPÍTULO III: Estudio nº2. 2: Análisis factorial exploratorio y confirmatorio de la escala de estrés de rol de Rizzo, Hose y Lirtzman.	169
--	------------

1.- Introducción.....	171
-----------------------	-----

1.1.- Items de la escala:	171
---------------------------------	-----

1.2.- Estadísticos de la escala:.....	171
---------------------------------------	-----

1.3.- Estadísticos de los elementos de la prueba:	172
---	-----

2.- Análisis factorial exploratorio (EFE):	172
--	-----

2.1.- Extracción de los factores:	173
---	-----

2.2.- Comunalidad:	173
--------------------------	-----

2.3.- Autovalores:.....	174
-------------------------	-----

2.4.- Matriz de componentes sin rotar.....	175
--	-----

2.5.- Matriz de componentes rotados:	176
--	-----

3.- Análisis factorial confirmatorio (AFC), de las escalas de estrés de rol utilizadas en esta tesis.....	177
---	-----

3.1.- Bondad de ajuste del modelo:.....	179
---	-----

3.1.1.- Chi Cuadrado y grados de libertad:.....	179
---	-----

3.2.- Otros índices de bondad de ajuste del modelo:	180
---	-----

3.2.1.- Medidas de ajuste global	180
--	-----

3.2.2.- Medidas incrementales de ajuste	180
---	-----

3.2.3.- Medidas absolutas de ajuste.....	182
--	-----

3.2.4.- Medidas de ajuste de parsimonia.	182
---	-----

4.- Resumen estudio 2-2:.....	183
-------------------------------	-----

CAPÍTULO III. Estudio 2. 3: Análisis factorial exploratorio y confirmatorio de la escala de desgaste de Maslach y Jackson.	185
--	------------

INDICE

1.- Introducción.....	187
2.- Análisis factorial exploratorio (EFE):	188
2.1.- Método de extracción: componentes principales.	189
2.2.- Extracción de los factores:	190
3.- Análisis factorial confirmatorio (AFC).	192
3.1 Path Diagram:	192
3.2.- Bondad de ajuste del modelo:.....	194
3.2.1.- Chi Cuadrado y grados de libertad:.....	194
3.3.- Otros índices de bondad de ajuste del modelo:	194
3.3.1.- Medidas de ajuste global.	194
3.3.2.- Medidas incrementales de ajuste	195
3.3.3.- Medidas absolutas de ajuste.	196
3.3.4.- Medidas de ajuste de parsimonia.	197
4.- Resumen.	197
 CAPÍTULO III. Estudio nº3: Análisis de las diferencias entre los grupos formados por las variables explicativas en relación al síndrome de desgaste en el trabajo y los estresores laborales de rol.....	
	199
1.- Introducción:.....	201
2.- Estadísticos observados en el análisis de diferencias entre los grupos de las variables explicativas sociodemográficas.....	201
2.1.- Estudio de las diferencias hombre mujer (SEXO):.....	202
2.2.- Estudio de las diferencias por grupos de edad en la (EDAD):.....	202
2.3.- Estudio de las diferencias por Estado Civil (Est. Civil):.....	203
2.4.- Estudio de las diferencias por tener hijos (HIJOS):	204
2.5.- Estudio de las diferencias por nivel de estudios. (ESTUDIOS):	205

INDICE

3.- Estadísticos observados en el análisis de las diferencias en los grupos formados por las variables explicativas socioprofesionales.....	206
3.1.- Estudio de las diferencias por categoría militar. (Cat. Mil.):	206
3.2.- Estudio de las diferencias por primer destino militar en emergencias. (1º Destino):	207
3.3.- Estudio de las diferencias por ejército de procedencia. (Ejército):	208
3.4.- Estudio de las diferencias por experiencia laboral en las Fuerzas Armadas. (Exp. FAS):	209
3.5.- Estudio de las diferencias por experiencia laboral en emergencias. (Exp. Emergencias):	210
3.6.- Estudio de las diferencias por puesto de trabajo en primera intervención en emergencias. (1º intervención):	211
4.- Resumen de resultados:	211
CAPÍTULO III. Estudio nº4: Análisis de predicción sobre el síndrome de desgaste en el trabajo en niveles de riesgo alto.	215
1.- Introducción:.....	217
2.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Cansancio emocional CE:	219
3.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Cinismo o Despersonalización en el trabajo, D:	221
3.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Falta de realización personal en el trabajo FRP.	223
TERCERA PARTE. CONFIRMACIÓN HIPÓTESIS.	227
CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.	229

INDICE

1.- Introducción:	231
2.- Resultados y confirmación de las hipótesis propuestas.	231
2.1.- Relación entre el síndrome de desgaste en el trabajo y las variables	
explicativas sociodemográficas:	231
2.1.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis sociodemográficas de	
diferencias planteadas en esta tesis, relacionadas con el síndrome de desgaste	
laboral:	232
2.2.- Relación entre el síndrome de desgaste en el trabajo y las variables	
explicativas socioprofesionales:	233
2.2.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis socioprofesionales de	
diferencias planteadas en esta tesis, relacionadas con el síndrome de desgaste	
laboral:	233
2.3.- Relación entre los estresores laborales de rol y las variables	
sociodemográficas explicativas:	235
2.3.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis sociodemográficas de	
diferencias planteadas en esta tesis relacionadas con el estrés laboral de rol:	235
2.4.- Relación entre los estresores laborales de rol y las variables	
socioprofesionales explicativas:	236
2.4.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis socioprofesionales de	
diferencias planteadas en esta tesis relacionadas con el estrés laboral de rol:	236
2.5.- Relación predictiva entre el alto desgaste en el trabajo y otras variables	
estudiadas en esta tesis.	238
2.5.1.- Observaciones en el análisis predictivo planteado a través de un estudio de	
regresión logística.	238
2.6.- Resumen de las observaciones en el análisis predictivo del desgaste laboral	
de riesgo.	242

INDICE

CUARTA PARTE. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.	247
CAPÍTULO V: Discusión.	249
Discusión.	251
CAPÍTULO VI: Conclusiones.	269
Conclusiones.	271
QUINTA PARTE: FINAL	273
LIMITACIONES.	275
Limitaciones detectadas.	277
BIBLIOGRAFÍA	279
ANEXOS	327
Anexo I.	331
Escala de Ambigüedad y Conflicto de Rol del Rizzo, Hose y Lirtzman.	331
1.- Estrésores laborales de rol que mide la escala:	331
2.- Ítems escala de estrés de rol.	331
Anexo II	335
Escala de desgaste laboral de Maslach.	335
1.- Variables de desgaste laboral que mide la escala de Maslach:	335
2.- Items de la escala de desgaste laboral de Maslach:	335
Anexo III.	339
Escala de personalidad utilizada en esta tesis.	339
1.- Variables de personalidad que mide la escala utilizada:	339
2.- Ejemplos de ítems de la escala de personalidad utilizada.	339

INDICE

Anexo IV.....	343
Cuestionario ad hoc.	343
Anexo V	347
Propuesta de abordaje de los problemas.....	347
1.- Introducción.....	347
1.2.- En cada uno de estos apartados se proponen los siguientes objetivos:	348
1.2.1.- Área de la salud:	348
1.2.2.- Área de la seguridad laboral:.....	349
1.2.3.- Área de la operatividad de la Unidad.....	350
2.- Propuestas de abordaje de temas de interés para la unidad.	351
2.1.- Abordaje de la perspectiva de género:	351
2.2.- Abordaje de la perspectiva de la familia:.....	353
3.- Propuestas concretas de intervención sobre los riesgos psicológicos estudiados:.....	354
3.1.- Intervenciones individualizadas:	354
3.2.- Propuesta de técnicas y programas individuales para recuperación del estrés en el ámbito laboral.....	355
3.3.- Intervenciones en la organización:.....	356
3.4.- Intervenciones sobre el contexto:	358
3.5.- Algunas propuestas concretas de estrategias organizacionales basadas en la evidencia:	358

Índice de tablas y gráficos por orden de aparición en el texto.

Primera parte. Teórica.

Capítulo I Marco teórico.

Tabla1.1 publicaciones NCBI.

Gráfico1.1 publicaciones NCBI.

Tabla1.2 publicaciones PILOTS.

Gráfico1.2 del modelo demandas control Karasek 1990. (INSHT. NTP. 603).

Gráfico 1.3 del modelo demandas control apoyo social, Karasek y Johnson, 1986. (INSHT. NTP. 603).

Segunda parte. Metodológica

Capítulo II. Metodología

Tabla 2.1 de búsqueda de relaciones.

Tabla 2.2 de atípicos.

Tabla 2.3 de atípico escalas.

Tabla 2.4 de estudio correlación MBI-7 Y MBI-5.

Tabla 2.5 de estudio correlación desgaste y MBI-7 y MBI-5.

Grafico 2.1 Modelo de rol de Rizzo (Realización personal).

Tabla2.6 Descriptivos estudio correlacional Erol-5 y Erol-7.

Tabla 2.7 Estudio correlacional Erol-5 y Erol-7.

Tercera parte. Estudios.

***Capítulo III.
Estudio 1.***

Tabla 2.8 ítemes sociodemográficos.

Tabla2.9 frecuencias sexo.

Tabla2.10 frecuencias edad.

Tabla2.11 frecuencias estado civil.

INDICE

Tabla 2.12 frecuencias hijos

Tabla 2.13 frecuencias nivel educativo.

Tabla 2.14 ítemes socioprofesionales.

Tabla 2.15 frecuencias ejército.

Tabla 2.16 frecuencias primer destino militar.

Tabla 2.17 frecuencias categoría militar.

Tabla 2.18 frecuencias experiencia FAS

Tabla 2.19 frecuencias experiencia UME.

Tabla 2.20 ítemes percepción de integración.

Tabla 2.21 frecuencias integración.

Tabla 2.22 y Gráfico 2.1 estadísticos variable de agrupación integración.

Tabla 2.23 relación entre la percepción de integración y la actitud distante (D).

Tabla 2.24 ítemes variables de interés.

Tabla 2.25 datos porcentuales variables de interés.

Tabla 2.26 descriptivos estresores de rol.

Gráfico 2.27 frecuencias conflicto de rol.

Gráfico 2.28 frecuencias ambigüedad de rol.

Tabla 2.29 descriptivos satisfacción PT.

Tabla 2.30 correlaciones satisfacción PT.

Gráfico 2.31 modelo de satisfacción PT.

Tabla 2.32 relación Satisfacción y Desgaste.

Tabla 2.33 descriptivos desgaste laboral.

Gráfico 2.34 descriptivos: Cansancio Emocional.

Gráfico 2.35 descriptivos: Despersonalización:

Gráfico 2.36 descriptivos: Falta de Realización Personal:

INDICE

Tabla 2.37 descriptivos escalas clínicas personalidad.

Tabla 2.38 escalas de control personalidad.

Tabla 2.39 escalas clínicas Emocional y Social.

Tabla 2.40 estudio proporciones entre columnas personalidad.

Estudio 2.1.

Tabla 2.41 descriptivos escala de personalidad.

Tabla 2.42 correlaciones escala de personalidad.

Tabla 2.43 KMO y Bartlett escala de personalidad.

Tabla 2.44 comunalidad escala de personalidad.

Tabla 2.45 y Gráfico 2.37 de componentes sin rotar escala de personalidad.

Tabla 2.46 y Gráfico 2.38 de componentes rotados escala de personalidad.

Tabla 2.47 matriz de transformación escala de personalidad.

Gráficos 2.39 histogramas nuevos factores escala de personalidad.

Tabla 2.48 estadísticos nuevos factores escala de personalidad

Estudio 2.2.

Tabla 2.49 de items escala de estrés de rol.

Tabla 2.50 estadísticos escala de estrés rol.

Tabla 2.51 estadísticos de los ítems escala de estrés de rol.

Tabla 2.52 comunalidad escala de estrés de rol.

Tabla 2.53 autovalores iniciales escala estrés de rol.

Tabla 2.54 matriz de componentes escala de estrés de rol.

Tabla 2.55 matriz componentes rotados escala de estrés de rol.

Gráfico 2.39 path diagrams modelo estrés de rol.

Tabla 2.56 medidas incrementales de ajuste escala de estrés de rol.

Tabla 2.57 medidas absolutas de ajuste escala de estrés de rol.

INDICE

Tabla 2.58 medidas de ajuste de parsimonia escala de estrés de rol.

Estudio 2.3.

Tabla 2.59 de Alfa de Cronbach escala de desgaste laboral.

Tabla 2.60 de KMO y Bartlett escala de desgaste laboral.

Tabla 2.61 de comunalidad escala de desgaste laboral.

Tabla 2.62 de solución rotada escala de desgaste laboral.

Tabla 2.63 de componentes escala de desgaste laboral.

Gráfico 2.40 path diagrams de escala de desgaste laboral.

Tabla 2.64 medidas incrementales de ajuste escala MBI

Tabla 2.65 medidas incrementales de ajuste escala MBI.

Tabla 2.66 medidas ajuste parsimonia escala MBI.

Estudio 3.

Tabla 2.67 F de Levene y T Student de variable sexo.

Tabla 2.68 valor promedio variable sexo.

Tabla 2.69 ANOVA variable edad.

Tabla 2.70 valor promedio variable sexo

Tabla 2.71 ANOVA variable estado civil.

Tabla 2.72 valor promedio variable estado civil.

Tabla 2.73 estadístico Levene y T Student variable tener hijos.

Tabla 2.74 valor promedio variable hijos.

Tabla 2.75 ANOVA variable nivel estudios.

Tabla 2.76 valor promedio variable estudios.

Tabla 2.77 ANOVA variable categoría militar.

Tabla 2.78 valor promedio variable categoría militar.

Tabla 2.79 estadístico Levene y T Student variable 1º Destino Militar.

INDICE

Tabla 2.80 valor promedio variable 1º destino militar en emergencias.

Tabla 2.81 ANOVA variable Ejército procedencia.

Tabla 2.82 valor promedio variable ejército de procedencia.

Tabla 2.83 ANOVA variable experiencia FAS.

Tabla 2.84 valor promedio variable experiencia FAS.

Tabla 2.85 ANOVA variable experiencia en emergencias.

Tabla 2.86 valor promedio variable experiencia emergencias

Tabla 2.87 estadístico Levene y T Student variable 1º Destino Militar.

Tabla 2.88 valor promedio variable puesto 1º intervención.

Estudio 4.

Tabla 2.89 descriptivos desgaste laboral.

Tabla 2.90 índices de correlación Pearson y desgaste laboral

Tabla 2.91 resumen procesamiento de los casos análisis de regresión

Tabla 2.92 índices de variables en la ecuación regresión CE

Tabla 2.93 índices Hosmer y Lemeshow CE

Tabla 2.94 índices de variables en la ecuación.

Tabla 2.95 perfil alto regresión CE.

Tabla 2.96 perfil bajo regresión CE.

Tabla 2.97 casos en el análisis regresión Cinismo.

Tabla 2.98 variables en la ecuación regresión Cinismo.

Tabla 2.99 prueba Hosmer y Lemeshow Cinismo.

Tabla 2.100 variables en la ecuación regresión Cinismo.

Tabla 2.101 perfil alto en el análisis regresión Cinismo.

Tabla 2.102 perfil bajo en el análisis regresión Cinismo.

Tabla 2.103 procesamiento de los casos regresión FRP.

INDICE

Tabla 2.104 de variables en la ecuación regresión FRP.

Tabla 2.105 prueba de Hosmer y Lemeshow regresión FRP.

Tabla 2.106 variables en la ecuación de regresión FRP.

Tabla 2.107 perfil alto del modelo regresión FRP.

Tabla 2.108 perfil bajo regresión FRP.

Cuarta parte. Hipótesis.

Capítulo IV Confirmación de las hipótesis.

Tabla 3.1 resumen de los estudios de regresión logística.

Tabla 3.2 Predictores significativos con índices beta.

Tabla 3.3 Predictores del cansancio emocional alto (CE. RIESGO).

Tabla 3.4 Predictores de la actitud clínica o despersonalización alta (D. RIESGO).

Tabla 3.5 Predictores de la falta de realización en el trabajo alta (FRP. RIESGO).

JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.

Justificación.

Existe una alta prevalencia de factores de tipo psicológico, como el desgaste o el estrés laboral, que inciden en el bienestar y en la salud de los militares y por tanto en la operatividad de las unidades. Esto supone un riesgo psicológico, que tiene a su vez efectos positivos y negativos para la persona y para la organización (Britt y col., 2007; Feuerstein, Harrington, López y Haufler, 2006; Pflanz, 2006; Ippólito y col., 2005; y Bond, 2004). No se podría realizar un buen trabajo en una situación difícil de combate, de emergencia o catástrofe, sin estar con un nivel adecuado de estrés, que si se sobrepasa tendrá efectos no deseados para el profesional y para la organización.

Los cometidos en estas situaciones de emergencias y catástrofes para apoyar a la población civil en caso de necesidad, siempre han sido una prioridad en las Fuerzas Armadas (FAS), esto se hacía siempre no es una novedad, lo que ha cambiado con la creación de la Unidad Militar de Emergencias es la forma de realizarlo. En los últimos años han ocurrido cambios importantes en el seno de las FAS españolas, de modernización y adecuación a las nuevas demandas de la sociedad. Se ha creado una nueva unidad operativa con una misión concreta de intervención en apoyo a las instituciones civiles y a la población en los casos de grave riesgo o calamidad pública, esta misión de las FAS está definida en la Ley 05/05 de la Defensa Nacional. Se puede intuir que tanto para la creación de la unidad, como para conseguir la plena operatividad en un breve tiempo, se necesitan profesionales con una alta implicación y un trabajo duro, suponiendo por tanto un desgaste, pero también un orgullo y una satisfacción.

JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO

Es fundamental contar con profesionales con altas capacidades tanto técnicas y físicas como psicológicas, que puedan desarrollar su trabajo en situaciones difíciles relacionadas con emergencias y catástrofes, en el ámbito nacional como internacional, ofreciendo un servicio de la máxima calidad a la sociedad tal como se espera de sus Fuerzas Armadas.

En nuestro país no hay muchos trabajos que hayan estudiado estos aspectos en el personal militar, y menos aún en el ámbito de actuación de las emergencias y las catástrofes. Por tanto el trabajo que se presenta es un estudio de interés y tal como propone Rojas (2001) se considera que es suficientemente viable para alcanzar los objetivos planteados.

PARTE PRIMERA: TEÓRICA.

CAPÍTULO I: Marco Teórico.

1.- Introducción:

Las FAS de cualquier país son un instrumento del Estado, y pueden ser utilizadas por éste en todas aquellas circunstancias y fines que puedan resultar necesarios o apropiados en cada momento. Las organizaciones militares tienen una preparación y una flexibilidad que las convierten en medios idóneos en los casos de desastre, pues están acostumbradas a adaptarse a circunstancias imprevistas.

Toda la sociedad necesita y demanda un entorno estable que permita su desarrollo y prosperidad, que proporcione a cada ciudadano unas expectativas razonables de bienestar, libres de interferencias y peligros. A esta aspiración se le denomina seguridad y sus condiciones vendrán definidas a grandes rasgos por la propia personalidad del Estado, forjada por los acontecimientos históricos y culturales.

Los riesgos y amenazas, que hoy en día, afrontan las sociedades, se ven enmarcados dentro del proceso de la globalización y esta precisa de la cooperación internacional establecida en los distintos tratados que garantizan un apoyo entre los pueblos. En este contexto, la cooperación internacional se vale de las capacidades tanto civiles como militares para hacer frente a los daños causados por los fenómenos naturales o cualquier otro tipo de catástrofe. La tendencia observada en los últimos años en algunos países ha sido la de crear unidades civiles específicas para emergencias o asignar nuevas misiones a sus Fuerzas Armadas en este sentido.

La opinión pública identifica al componente militar con determinadas cualidades: organización, orden jerarquizado y disciplina, que hacen que la

MARCO TEÓRICO

sociedad solicite la presencia de las Fuerzas Armadas en situaciones de emergencias graves. Además el ciudadano percibe con la intervención de los militares la llamada “acción única del estado”. Sin embargo para la participación de las Fuerzas Armadas en las catástrofes necesita de una preparación específica y una normativa que reúna y coordine la participación entre organizaciones civiles y militares. Algunos de los países de nuestro entorno han puesto en marcha medidas al respecto (Arroyo R. 2012).

Rusia ha creado el Ministerio de la Federación de Rusia para Asuntos de Defensa Civil, Emergencias y Desastres, conocido como EMERCOM. **Francia**, cuenta con las denominadas “Unités d’Instruction et d’Intervention de la Sécurité Civile” conocidas como “UIISC”. **Estados Unidos** después del 11-S nombró en el año 2002 al USNORTHCOM (Mando Norte) como Mando de Combate y se le asignó el asesoramiento y auxilio a las agencias estatales y federales de carácter civil en los asuntos relacionados con la Protección Civil apoyado en la Guardia Nacional como primera fuerza encargada de auxiliar a los estados en caso de catástrofe. **Canadá** creó el Equipo de Respuesta para Asistencia en Desastres (DART) del Ministerio de Defensa. **Israel** cuenta con su “Homefront Command”. Es una unidad militar que desempeña labores de búsqueda, rescate y ayuda ante catástrofes naturales. Sin olvidar todos los países de Hispanoamérica que tienen amplia experiencia en estos asuntos y colaboran Fuerzas Armadas y medios civiles en protección a la población.

En España el Sistema Nacional de Protección Civil actual nace en 1985. El pilar legal de este sistema es la Ley 2/1985 de Protección Civil y la Norma Básica de Protección Civil desarrollada en el R.D. 407/1992. Se construye sobre tres niveles territoriales (Municipio, Comunidad Autónoma y Estado) y se

MARCO TEÓRICO

basa en los principios de coordinación y subsidiariedad, resultando un sistema escalonado donde la activación de los recursos y la asunción de la gestión de las situaciones de emergencia y catástrofes se suceden desde el nivel más bajo, al más alto, conforme la magnitud o naturaleza de la emergencia lo requiera.

En los últimos años han aparecido dos novedades en el sistema de Protección Civil que vienen a plasmar las profundas modificaciones que está viviendo el concepto de seguridad:

Por una parte, aparece el Mecanismo Comunitario de la Unión Europea de cooperación en casos de emergencia, para dar cobertura a las grandes catástrofes que cíclicamente afectan a Europa. La segunda novedad la representa la aparición de la Unidad Militar de Emergencias (UME), lo que supone un cambio significativo porque hasta esa fecha las FAS carecían de la especialización de medios militares en tareas de seguridad civil. En octubre del año 2005, el Consejo de Ministros acordó crear la conocida como “UME”. Una Unidad de las Fuerzas Armadas organizada, instruida, adiestrada, dotada de material e infraestructura, específicamente preparada para preservar, junto con otras administraciones e instituciones, la seguridad y el bienestar de los ciudadanos en casos de catástrofes, calamidades, graves riesgos u otras necesidades públicas.

Ante tales sucesos la UME pretende mejorar la respuesta, siendo la Unidad de primera intervención de las Fuerzas Armadas ante emergencias y creando una auténtica especialización en el seno de las Fuerzas Armadas españolas, con un correspondiente reflejo en los medios de dotación, instrucción, adiestramiento específico, doctrina y procedimientos propios. La UME es una

unidad distinta del resto de unidades militares, es una unidad militar, pero tiene una misión en apoyo a población e instituciones civiles, muy específica y no de combate, lo que le da un sentido y un carácter totalmente diferente a otras unidades militares.

1.2- La salud en el personal militar y su investigación.

Existe un creciente interés en los temas relacionados con la salud en militares. Entre las numerosas búsquedas bibliográficas efectuadas se han tenido en cuenta especialmente las relacionadas con el medio militar, para ello se han consultado bases de datos científicas tales como:

- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities
Washington, D.C American Association on Intellectual and
Developmental Disabilities
- PILOTS Database. ProQuest,
- PSICODOC. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- PsycARTICLES ProQuest.
- PsycINFO ProQuest.
- PSYKE Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología
Madrid
- PubMed National Library of Medicine.

Entre las búsquedas realizadas se cita como ejemplo la realizada en PubMed National Library of Medicine, durante el mes de Julio de 2012. Con la referencia de búsqueda: MILITARY PERSONNEL AND OCCUPATIONAL HEALTH, se han obtenido en total 956 publicaciones. En los últimos 10 años se han publicado 591 artículos y en los últimos 5 años se ha publicado 352 de

MARCO TEÓRICO

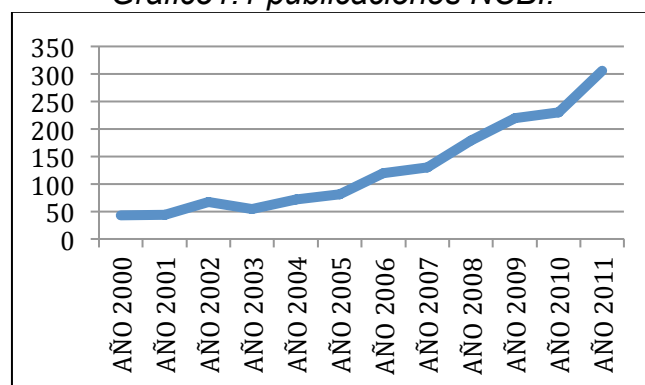
estos artículos, este ejemplo muestra que la productividad científica respecto a temas de salud y trabajo en personal militar ha aumentado considerablemente, incremento que casi se duplica en los cinco últimos años con relación a los primeros cinco de esta última década.

Tabla 1.1 publicaciones NCBI.

PUBLICACIONES (PUBMED) NCBI.	MILITARY PERSONNEL AND OCCUPATIONAL HEALTH.
TOTAL	956 Publicaciones
Últimos 10 años	591 Publicaciones
Últimos 5 años	352 Publicaciones

En el gráfico que se presenta se puede observar cómo la curva de producción científica en los últimos años ha ido en aumento respecto a los temas tratados.

Gráfico 1.1 publicaciones NCBI.



En otra búsqueda realizada en PILOTS DATA BASE, durante el mes de Julio de 2012, bajo el termino de búsqueda: MILITARY AND HEALTH, se han encontrado 1628 artículos publicados, de ellos la mayoría son de revistas científicas. Por años de publicación se ha observado que hay un incremento notable del número de publicaciones hasta el año 2011, ya que la observación del año 2012 no es posible en su totalidad en el momento de esta búsqueda.

Tabla 1.2 publicaciones PILOTS.

Tabla tipo de publicación PILOTS	
TIPO DE PUBLICACIONES	NUMERO
REVISTAS CIENTIFICAS	1452
LIBROS	98
TESIS DOCTORALES O TESINAS	72
INFORMES	6
TOTAL	1628

Aunque se puede apreciar un gran volumen de trabajos en los últimos años, parece que el verdadero interés por estos temas crece a partir de los últimos cinco años, los trabajos y estudios anteriores estaban más centrados en los riesgos psicopatológicos o temas relacionados con el mando de unidades y temas de liderazgo y la ergonomía, siendo más reciente el interés por temas relacionados con los riesgos asociados a factores de estrés laboral y desgaste en el entorno de trabajo, posiblemente debido a desarrollo de políticas públicas y movimientos de tipo más social en este sentido.

2.- Los militares españoles en las situaciones de emergencia y catástrofe.

Las FAS españolas cuentan en la actualidad con la UME como primer escalón de intervención en emergencias. Para cumplir esta misión, la unidad cuenta con una plantilla de aproximadamente 3500 efectivos para el desarrollo de sus misiones, con una cobertura en junio de 2014 cercana a un 90%.

La UME ha ido adquiriendo capacidades escalonadamente. De esta forma, a nivel nacional ya se ha alcanzado una capacidad operativa elevada en la lucha contra incendios forestales (LCIF), en la actuación ante grandes nevadas e inundaciones y en rescates bajo escombros como consecuencia de terremotos u otro tipo de emergencia, en la actualidad se esta incrementando la capacidad de lucha contra riesgos de tipo tecnológico y medioambiental. En un nivel

MARCO TEÓRICO

internacional la unidad fue homologada por Naciones Unidas (NNUU) durante los primeros días del mes de Diciembre de 2012, como equipo medio de salvamento y rescate urbano “USAR-UME” (URBAN SEARCH AND RESCUE) tras superar la certificación externa (IEC-INSARAG) quedando a disposición de la Oficina de Coordinación de Asuntos Humanitarios de NNUU (OCHA) (Samper E. 2012).

El lema de la Unidad es “Para Servir”, sin duda, la actuación de la unidad es una muestra más de ese constante servicio a la sociedad y sus ciudadanos, contribuyendo a su bienestar y seguridad con entrega, profesionalidad y un alto grado de especialización.

2.1.- El proceso de ingreso del personal militar en la UME.

El ingreso del personal de la unidad se produce de forma voluntaria, una vez recibidas las solicitudes de los interesados o peticionarios, se realizará una "preselección" valorando las aptitudes, cursos, nivel de idiomas y otras circunstancias acreditadas profesionales y específicas de cada puesto. Después, el personal de tropa seleccionado deberá superar unas pruebas de acceso, tras las cuales le podrá ser asignada alguna de las vacantes que han solicitado.

En caso de ser destinado a una de las unidades que forman la UME, todo el personal deberá superar el Curso Básico de Emergencias (CBE), que durante cinco semanas se desarrollaba en la base militar de San Clemente de Sasebas, (Gerona) y en la actualidad se desarrolla en la Academia de Infantería de Toledo (ACINF).

MARCO TEÓRICO

Los requisitos físicos y psicológicos que debe superar el personal de tropa son los siguientes:

- Ser declarado "Apto" según las causas recogidas en el Cuadro Médico de Exclusiones que figura en el ANEXO de la Orden PRE/2622/2007, de 7 de septiembre (BOE número 220), modificada por la Orden PRE/528/2009, de 2 de marzo (BOE número 55), de la Vicepresidenta Primera del Gobierno y Ministra de la Presidencia.
- Poseer la aptitud psicológica necesaria, (aptitudes intelectuales y personalidad) que será verificada mediante las pruebas específicas a tal efecto establecidas.
- Superar las siguientes pruebas físicas:
 - Prueba de resistencia orgánica (6.000 m.) con una puntuación mínima de 30 puntos.
 - Prueba de natación 50m, estilo libre con una puntuación mínima de 8 puntos.

Este es un proceso único en una unidad militar española y más exigente que el ingreso en las FAS en general (ver por ejemplo, Informe del grupo de trabajo de la OTAN sobre reclutamiento y retención de personal militar: RTO-TR-HFM-107 de la OTAN) (Schreurs, B. y Syed, F. 2006).

Con este proceso de selección se pretende ajustar mejor la persona a su puesto de trabajo y a la unidad. Se han tenido en cuenta enfoques clínicos, sociotécnicos y modelos basados en las competencias (Wood e Paynet, 1998), en el ajuste del sujeto al puesto de trabajo (Hontagas y Peiró. 1996) y a la organización (Kristof, 1996).

3.- El ajuste al puesto en el personal militar.

En todo entorno de actuación laboral civil o militar, existen riesgos. Su prevención es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad que se desarrolle, con el fin de evitarlos o disminuirlos. Esto está regulado por la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, trasposición de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral; siendo esta ley el pilar fundamental de la política de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Una de las medidas a este respecto es ajustar a cada persona al puesto de trabajo que desarrolla. En el ámbito castrense la idoneidad del personal es un requisito para muchas circunstancias de la carrera profesional de un militar, para ascender, para determinados destinos, y además está recogido en la normativa vigente (Ley 39/2007 de 19 de noviembre, de la Carrera Militar. Reglamento de evaluaciones y ascensos en las FAS Y Reglamento para acceso a la condición de militar de carrera de militares de tropa y marinería).

Hay una necesidad de establecer unos buenos criterios para conseguir ajustar la persona al puesto que ocupa, que va más allá de la optimización de recursos ya que constituye una premisa básica en la prevención de los riesgos laborales adaptar la persona al puesto, recogido en el Real Decreto 1755/2007 de 28 de diciembre sobre prevención de riesgos laborales del personal militar.

Este ajuste al puesto no es nuevo en el entorno militar, en este sentido Schreurs y Syed (2006) identificaron que la intención de cambiar de puesto

estaba influida por percibirse ajustado o no al mismo. El grupo dedicado al reclutamiento y la retención del personal de la OTAN, destaca el modelo de Sümer y Van de Ven (2006), que proponen una serie de variables para dar explicación al abandono de los miembros del ejército, destacando la importancia que tiene en este sentido el percibirse ajustado al puesto de trabajo.

Otros estudios en población militar española también destacan la influencia del ajuste al puesto como variable psicosocial, relacionada con el abandono del puesto. Por ejemplo Bardera (2010) relaciona de forma positiva el ajuste percibido con la satisfacción laboral y negativamente con la intención de abandono en miembros de la Guardia Civil y en funcionarios de prisiones, confirmando a la vez la existencia de una relación directa y negativa entre el ajuste y la percepción de riesgo o el estrés laboral.

En otros estudios en España con población laboral se ha destacado que el desajuste percibido en el puesto de trabajo produce un alto estrés laboral que se relaciona a su vez con el desgaste y esto se produce en los trabajadores en general (Garrosa E. y Col., 2008).

3.1.- Las características del puesto en relación con el bienestar.

Las demandas y los requerimientos de cada puesto de trabajo, en las investigaciones se han abordado como variables de tipo independiente en relación a la seguridad y la salud de los trabajadores. Hay muchos autores que señalan a las demandas como posible causa de abandono, accidentes, faltas al trabajo y como un riesgo para la salud (Zurriaga y col., 2000; Haynes y col., 1999).

MARCO TEÓRICO

Algunos autores indican que la tarea y a las características de los puestos de trabajo tienen una incidencia directa en la insatisfacción y en enfermedades de tipo coronario, problemas a nivel muscular y psicológicos como depresión y ansiedad (Sprigg y col., 2007, Netterstrom, Kristensen y Sjol, 2006; Jorgensen y col., 2005; Buunk, de Jonge, Ybema y Wolf, 1998). Existe de una correlación significativa entre las excesivas demandas del puesto y la intención de abandono y satisfacción laboral (Iverson, Olekalns y Erwin. 1998)

En otros modelos como los de Caird y kline (2004) o el Goldenhar, Williams y Swanson (2003), también se relacionan las demandas con la accidentalidad en el trabajo mediado por el malestar psicológico, tal como también proponen en nuestro país López-Araujo y Osca (2009). Algunos autores como Lang, Thomas, Bliese y Adler (2007) han descrito que la influencia de las demandas laborales sobre el desgaste y la salud de los militares, está mediatizada por la claridad del rol que se ejerce. También se han relacionado las demandas del puesto militar con el agotamiento emocional, el deterioro de la salud, la insatisfacción, con el conflicto del rol o con el clima en la organización (Brigger, Kilminster y Slaven, 2007; Hourani, 2006; Adler y Huffman, Bliese, 2005); sin embargo si teniendo en cuenta el numero de accidentes en el entorno laboral militar siempre es menor que en entornos civiles (Lehtomäki y col. 2005).

Cuando se habla de demandas de puesto y su relación con las personas normalmente se refiere a las competencias, los requerimientos conductuales y características de la propia tarea que se desarrolla y no a la persona en si misma (Hontangas y Peiró, 1996). Estas características o contenido de puesto de trabajo incluyen variables como los estresores de rol, el ejercicio del mando,

MARCO TEÓRICO

la responsabilidad sobre otras personas, el grado de autonomía y otras (Ramos, Peiró y Ripoll, 1996).

Uno de los modelos que sirve de referencia a nivel mundial reconocido por instituciones como The Society for Occupational Health Psychology (SOHP), The European Academy of Occupational Health Psychology (EA-OHP) y por otros modelos basados en la psicología positiva y el bienestar de los trabajadores (Turner N., Barling J., y Zacharatos A. 2002) es el modelo de tensión laboral o demanda-control de Robert Karasek (1979, 1990, 1998).

La hipótesis de Karasek fue que no sólo las demandas del trabajo tienen posibilidad de crear estrés en los trabajadores, sino que era fundamental el grado de control que tenían sobre lo que estaban haciendo, y que esto último era un mecanismo que disminuía los efectos negativos de las demandas laborales

Este modelo pone el mayor énfasis en situaciones en las que existen estresores crónicos que destacan las características de tipo psicosocial en el trabajo. La tensión surge en actividades laborales con altas demandas y escaso control sobre las mismas. Esta hipótesis se comprobó en multitud de trabajos con trabajadores de distintos países europeos y americanos, estableciéndose desde entonces el potencial predictivo del modelo (Karasek y Theorell, 1990).

En este modelo se propone la existencia de cuatro cuadrantes:

- En el primero estarían los trabajadores con altas demandas y bajo control. Este cuadrante es de alta tensión y están puestos como los

MARCO TEÓRICO

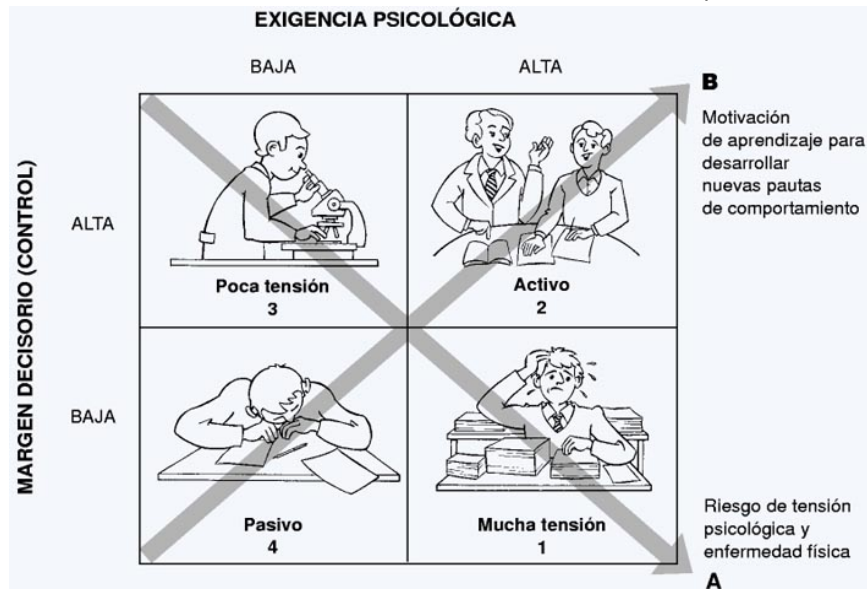
conductores, operadores de maquinaria o sujetos que realizan tareas rutinarias, también los realizados por los empleos de tropa militar.

- En el segundo estarían los trabajadores de altas demandas y alto control. Este cuadrante sería el de trabajo más activo y estaría compuesto por oficiales militares, y trabajos más autónomos como jueces, ingenieros, médicos, etc.
- En el tercero, estarían los trabajadores con bajas demandas y alto control. Este cuadrante sería de poca tensión y estaría compuesto por trabajos de tipo más administrativos, de vigilancia y seguridad etc.
- En el cuarto, estarían los trabajadores con bajas demandas y bajo control. En este último cuadrante se sitúan los trabajos de mas precisión, científicos, investigadores etc.

En estos casos el ocupar puestos de responsabilidad con altas demandas y alto control parece un buen protector de la salud, en este sentido se han encontrado relaciones entre altas demandas psicológicas y un alto control sobre las tareas con unos índices de salud positiva percibida y de satisfacción laboral (Artazcoz y col. 2000). En una revisión de Vander Doef y Maes (1999), se encontró que los trabajadores con altas demandas y bajo control, experimentaban menor bienestar psicológico que los que ejercían un alto control, concluyendo que el control sobre la tarea realizada tiene efectos positivos sobre el estado de bienestar de los trabajadores (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007; Cieslak, Knoll y Luszczynska, 2007; Gelsema y col.y Verhoeven, 2005 y Oliver, García-Layunta y Tomás, 2005). En otros estudios se encontró una relación positiva entre las demandas altas y absentismo y los accidentes laborales (Kristensen, 1996).

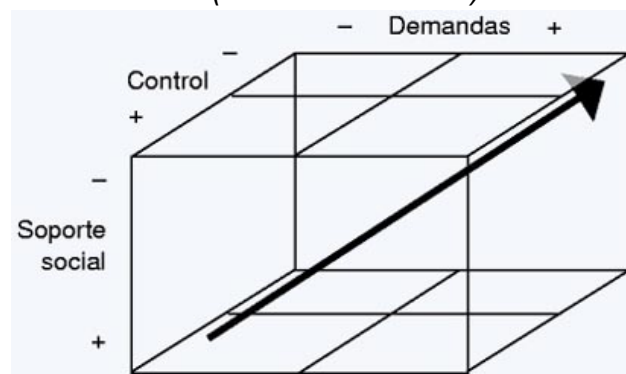
MARCO TEÓRICO

Gráfico 1.2 del modelo demandas control Karasek 1990. (INSHT. NTP. 603).



Posteriormente Johnson J.V. y Hall E.M. (1998). Introdujeron en el modelo la dimensión del apoyo social cuya función es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés crónico, resultando un buen reductor de los efectos perjudiciales del estrés en la salud. El apoyo social que tiene dos dimensiones: Las relaciones en el entorno de trabajo, es decir, la relación emocional y por otro lado el soporte y la ayuda de tipo más instrumental. De hecho, las intervenciones preventivas que modifican en origen los riesgos psicosociales por lo general afectan conjuntamente a ambas dimensiones.

Gráfico 1.3 del modelo demandas control apoyo social, Johnson, 1998. (INSHT. NTP. 603).



MARCO TEÓRICO

En algunas investigaciones se ha probado que cuando el individuo percibe que no puede hacer frente a las demandas con los recursos de que dispone se deteriora su bienestar psicológico (Lu, Tseng y Cooper, 1999. Burke y Greenglass, 2000). Bakker (2010) propone un modelo de demandas recursos (job demands-resources model. JD-R) este es una ampliación del modelo de Karasek de forma que las actitudes laborales y los altos recursos de tipo personal pueden predecir mejores resultados y motivaciones laborales. En nuestro país se ha relacionado las demandas del puesto con la salud y la seguridad laboral en muestras de policías (Muñoz Martín. 1996) y con el absentismo, la satisfacción y el compromiso, en una muestra de personal sanitario (Zurriaga y cols. 2000).

Esta relación es considerada también en la legislación, donde se indica que las características de los trabajadores y su interacción con el entorno son elementos generadores de riesgos. En la propia Ley 31/1995 sobre la prevención de los riesgos laborales adscribir a un trabajador a un puesto con unas condiciones incompatibles con sus características de tipo personal es considerado una falta grave e incluso puede llegar a muy grave. En el manual del instituto de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT, 2005) se explica que la selección del personal deberá tener en cuenta la adecuación de la persona al puesto.

3.2.- El ajuste persona, puesto y organización.

Uno de los objetivos de las organizaciones es ajustar las personas al puesto de trabajo y a las demandas del mismo. Dentro de este ajuste se identifican dos subtipos: el ajuste persona puesto y el ajuste persona organización, se define

MARCO TEÓRICO

el ajuste como la compatibilidad entre un individuo y su ambiente de trabajo cuando las características de ambos encajan y existe mucha evidencia de que estos dos tipos de ajuste tienen alta correlación (Kristof-Brown y col, 2005; Cable y Derue, 2002; Lauver y Kristof-Brown, 2001).

Otros autores hacen referencia a dos tipos de ajuste de la persona a su puesto de trabajo: El complementario, donde las características de la persona complementan las del ambiente; y el suplementario, donde las personas se ajustan a un contexto porque poseen características similares a las de los otros miembros de la organización (Kristof, 1996; Ximénez, 1999; Piasentin y Chapman, 2006).

Concretamente el ajuste entre la persona y la organización se da cuando:

- Una parte da a la otra lo que esta necesita.
- Cuando tienen características que son similares.
- Cuando las dos anteriores se dan.

Existen inadaptaciones cuando se dan desajustes, de forma que se afectan las actitudes de los trabajadores por la distancia entre lo que estos esperan y lo que ofrece la organización (Cable y Edwards, 2005).

Existen muchas investigaciones con respecto al ajuste que las personas tienen en sus puestos de trabajo, de ellas la satisfacción en el trabajo y el estrés laboral son dos factores muy investigados (Tinsley. 2000). Una gran parte de estos estudios correlaciona positivamente el ajuste al puesto con aspectos positivos para el trabajador (satisfacción, implicación o buenas relaciones en el entorno de trabajo) y negativamente con aspectos negativos para el mismo

MARCO TEÓRICO

(desgaste laboral o el estrés laboral). Este mismo ajuste al puesto ha sido considerado por muchos autores, unas veces como variable de tipo explicativa de la satisfacción por ejemplo y otras veces como variable explicada por otras como el compromiso con la organización, o como variable que afecta a la relación entre otras (Piasentin y Chapman, 2007; Piasentin y Chapman, 2006; Kristof-Brown y col, 2005; Cable y Edwards, 2004; Cable y Derue, 2002; Lauver y Kristof-Brown, 2001; Tinsley, 2000; Ximénez, 1999; Kristof, 1996).

En los estudios de meta-análisis realizados por Kristof (1996), (Kristof-Brown y cols. 2005) se ha destacado la variedad de medidas y conceptos asociados el ajuste, que incluyen las preferencias de la persona, sus habilidades en el entorno laboral, su personalidad, sus actitudes laborales, objetivos etc. Entendiendo por tanto que el ajuste de la persona al entorno laboral es un concepto multidimensional (Ximénez, 1999). Piasentin y Chapman (2007), han realizado un meta análisis sobre la percepción de ajuste de los empleados, utilizando como medida la propia percepción de los sujetos, proponiendo que las medidas que se utilicen en estos estudios fueran más claras y específicas, dada la gran variedad de las mismas.

El Instituto de Estudios para la Estabilización del Empleo de Minnesota (ESRI) demostró que la adjudicar puestos a las personas mas idóneas tenía efectos en un mejor resultado laboral (Tinsley, 2000). Una organización se vuelve más atractiva a los posibles candidatos cuando se ajusta las características de la persona al puesto (Lievens, Decaesteker y Coetsier, 2001) y esto influye en la preferencia y la elección y en la aceptación de un puesto de trabajo (Carless, 2005). Cuando un candidato decide ingresar en una organización puede tener

MARCO TEÓRICO

muchos motivos pero uno importante será que le resulta atractiva, como señala Van Vianen (2000).

Un modelo explicativo a este respecto es el modelo de “atracción.selección” (ASA) de Schneider (1987), este modelo indica que hay organizaciones que resultan más atractivas que otras a ciertas personas y que este atractivo tiene que ver con ciertas características que asimilan la persona a la organización como, los valores, la personalidad, los intereses personales etc. Según Dawis y Lofquist (1964) esta correspondencia se basa en dos dimensiones combinadas: en las habilidades personales y las demandas del trabajo y por otro lado en los valores del individuo y los refuerzos ambientales. Buscar este ajuste es un procesos que se da de forma continua y que influye en las propias actitudes de los trabajadores respecto a su trabajo. En este mismo sentido algunos autores en una revisión (Sakr, Uggerslev y Fassina 2007) indicaron que este proceso continuo de socialización en la organización se relaciona de forma positiva con el ajuste percibido

Hay una influencia importante en el ajuste al puesto en cuanto a la elección personal, en el sentido de que las personas eligen aquellas ocupaciones que son congruentes con su personalidad tal como señalan en nuestro país Martínez-Pérez y Osca (2004). Esta sintonía afecta al propio resultado de la tarea y a otros factores como el abandono y a la satisfacción laboral como señalan McCulloch y Turban (2007) y Westerman y Cyr (2004).

En un meta-análisis de Morris (2003) se revisaron 93 estudios y se concluyó que la congruencia entre el ambiente de trabajo y los intereses de los empleados predice la satisfacción laboral. En la revisión realizada por Kristof-

MARCO TEÓRICO

Brown (2005), se identificó una relación positiva entre el ajuste al puesto, el compromiso y la satisfacción percibida, mientras que la relación fue negativa con la intención de abandono de la organización, asimismo también se identificó una influencia directa positiva entre el ajuste y la relación con los compañeros, los supervisores y la identificación con la organización.

Según lo expuesto se puede estar de acuerdo en que el ajuste de la persona a su puesto de trabajo tiene una incidencia en la conducta y en la salud de los trabajadores. Los estados de tipo emocional que estas situaciones provocan a través de mecanismos psicológicos, se expresan a través de conductas de absentismo, accidentes, abandono o bajas laborales (Meliá y Chisvert, 1993) y en definitiva disminuyen la operatividad de las organizaciones.

4.- La Identificación con el grupo de referencia, el sentimiento de orgullo.

Un aspecto importante que se ha trabajado en la UME prácticamente desde el inicio es la identificación con el grupo de referencia, esta variable es de mucho interés en este caso por ser una unidad conjunta. Esto último hace que el personal proceda de diferentes ejércitos, de tierra, de armada y del ejército del aire, además de los cuerpos comunes y dentro de ellos de unidades con una larga tradición e historia que son una referencia como tal.

La identificación grupal es percibirse integrado dentro del grupo y se concreta en expresiones como: “soy de la UME”. Esta percepción la definen Topa y Morales (2005; 2007) o Moriano (2008), como una forma de identificación social pero encuadrada en un contexto organizacional y se relaciona con otras variables como la satisfacción laboral, el desgaste en el trabajo, el bienestar y la pertenencia en la organización (Van Knippenberg y Van Schie, 2000). Tal

MARCO TEÓRICO

como proponía Tajfel (1982), la identidad social es una parte de la concepción del yo que unida a emociones y valores proviene de pertenecer a un grupo.

En un estudio realizado con soldados españoles, Topa y Palací (2005), señalan que cuando se da una identidad personal por encima de la grupal los esfuerzos de los soldados irán encaminados a su propio beneficio, las conductas proactivas en este sentido están mediatizadas por identificarse con la unidad. En este sentido y según planteamientos de algunos autores (Diener, Sandvik, Pavot y Gallagher, 1991), hay dos variables como el sentirse identificado y el sentirse orgulloso de la unidad y por el grupo ante la tarea realizada, esto tienen una incidencia directa sobre estados emocionales positivos y sobre el bienestar en general. El orgullo aparece cuando las personas se atribuyen un mérito bien valorado por la sociedad. La gente siente orgullo, por ejemplo, cuando alcanza una meta importante (Tracy y Robins, 2007). El orgullo crea la necesidad de fantasear con el alcance de metas aún mayores y los grandes sueños ideados por el orgullo dan lugar a la motivación de logro como recurso personal (Williams y DeSteno, 2008).

El campo de estudio del orgullo y en general de las emociones positivas en la organización está en auge (Fredrickson y Branigan, 2005; Wadlinger e Isaacowitz, 2006; Schmitz, De Rosa y Anderson, 2009; Algoe, 2012), quizás se puede destacar en este campo a autores como Barbara L. Fredrickson (1998, 2001, 2004), y su aportación en la teoría de la ampliación y construcción de recursos. Esta teoría se basa en que las emociones positivas a diferencia de las negativas que restringen las cogniciones personales, lo que hacen es que amplían la atención y el pensamiento de las personas, generando más variedad de recursos personales y por tanto contribuyendo al bienestar

MARCO TEÓRICO

personal. Esta teoría comprende dos fases: la primera de ampliación de recursos (broaden hypothesis) y la segunda de la construcción de recursos (build hypothesis). La teoría es eficaz para promover y ampliar las emociones positivas (Fredrickson y Branigan, 2005; Rowe, Hirsh y Anderson, 2007; Wadlinger e Isaacowitz, 2006), el pensamiento crítico (Raghunathan y Trope, 2002) y ha sido validada experimentalmente (Fredrickson, Col. 2008), los incrementos en las emociones positivas se asocian con mayores niveles de recursos personales, que a su vez aumentaban significativamente la satisfacción y disminuyen la depresión.

En nuestro país las aportaciones de autores como Vázquez C. (2013), Avia M.D. y Vázquez C. (1998) o Vázquez C. y Hervás G. (2006, 2008,a,b,c) han trabajado el tema de los beneficios que aporta tanto a las personas como a las organizaciones, la utilización del modelo basado en la psicología positiva, sus fundamentos y aplicaciones, incluso relacionan el bienestar y las emociones positivas con los valores personales, de acuerdo al ideal de realizar una vida dotada de sentido que dará lugar a un estado óptimo “la eudaimonia” en el sentido que exhortaba Aristóteles a Nicómano en su *Ética*: Vivir de acuerdo con un daimon o ideal de perfección hacia el que uno aspira y que dota de sentido a su vida (Avia y Vázquez, 1998). Esta forma, la felicidad o bienestar psicológico no sería el principal motivo de una persona sino más bien el resultado de una vida bien vivida (Ryff y Keyes, 1995; Ryff y Singer, 1998).

El estudio de todas estas variables señaladas, que se agrupan bajo el seudónimo de psicosociales, en muchos casos no ha sido abordado desde un enfoque de grupo y se ha centrado más en variables individuales, de competencias, satisfacción o eficacia u otras variables relacionadas con el

MARCO TEÓRICO

contexto como los estresores laborales. Sin embargo en muchos casos es más fácil y eficaz trabajar con grupos, incluso algunos autores han encontrado relaciones específicas entre el grupo y algunos estresores en la organización (Valé y León, 1990). Según explican Bliese y Jex (1999) los grupos que trabajan en contextos similares tienen respuestas también parecidas y se han identificado influencias a nivel individuales en estrategias y autoeficacia y a nivel de grupo como en la cohesión, la integración y la autoeficacia colectiva. En el entorno militar estudiado la intervención a nivel individual es necesaria pero a veces resulta difícil, costosa e incluso imposible en algunos momentos en las operaciones militares, sin embargo a nivel de grupo las intervenciones son más fáciles, sencillas y económicas.

La relación entre el nivel individual y el grupal es homogénea, estudios realizados sobre la autoeficacia en personal militar encontraron que la variable de forma individual se relaciona con el desempeño individual mientras que la autoeficacia colectiva lo hace con el grupal (Chen y col. 2002). En la unidad analizada buena parte del desarrollo de las tareas de intervención encomendadas se realiza en grupo, integrado en equipos de trabajo, donde la vinculación es muy alta y la dependencia mutua es muy importante, a veces incluso poniéndose en juego la eficacia y seguridad del grupo por el trabajo individual realizado. El contexto la forma en que las personas del grupo interactúan es fundamental para comprender la potencia de un grupo de trabajo (Alcover y Gil, 1999).

La potencia de un grupo como fenómeno de motivación, esta confianza compartida, ayudaría a los miembros del equipo a superar los contratiempos que surgen en las operaciones (Alcover y Gil, 2000), sin embargo no es

MARCO TEÓRICO

suficiente con potenciar los componentes individuales de los equipos, esto no garantiza que sean más efectivos como colectivo (Cobb, Mathieu y Marks, 2003), la preparación individual ha de completarse con una preparación especializada del grupo e incluso de sistemas donde interactúan varios equipos (Alcover, Rico y Gil. 2011). No es suficiente con pertenecer a un equipo con una buena preparación técnica, esto es un efecto “halo” que no ha encontrado apoyo empírico (Allen y Hecht, 2004). Un meta-análisis realizado por Salas, Nichols y Driskell (2007), confirma que hay una relación positiva entre preparación individual y de grupo, con una parte técnica y otra psicológica individual y colectiva mejorando el rendimiento a nivel objetivo evaluado por supervisores y percibido.

Este concepto de potencia de grupos estaría unido a una actitud psicológica que se ha denominado como “la moral”. A través de estudios de García Montaña (2004) en nuestro país ha sido posible su operativización en un modelo, “*el potencial psicológico de unidad*”, definiendo este como el estado anímico, individual y colectivo de la unidad que proporciona confianza en el éxito y que está integrado por la cohesión, la confianza en sí mismo, la confianza en el mando, la confianza en el entorno, la legitimidad de la acción y la situación personal (García Montaña y col., 2005). El cuestionario fue desarrollado por García Montaña (2004) con la intención de:

- Estimar el potencial psicológico de unidad (Cuestionario de estimación del potencial psicológico de unidad, CEPPU).
- Predecir la autoeficacia (a través de la confianza en sí mismo, la confianza en la unidad y las convicciones personales).

MARCO TEÓRICO

- Predecir la potencia en grupos (a través de la confianza en el mando, en los medios, condiciones de trabajo, cohesión y confianza en la unidad).

Según estos autores, el hecho de que la confianza en la unidad, que es un fenómeno colectivo, se relacione con la autoeficacia individual, podría indicar que la confianza en las capacidades propias para manejar ciertos estresores, dependería de la confianza que le proporciona el contexto, en este caso la unidad a la que pertenece, lo que podría ser interpretado como que: una variable de nivel grupal, afecta a una de nivel individual, aunque estos autores remarcan también que a veces, una variable individual puede marcar a un grupo o colectivo. En este sentido en algunos estudios surge el interés en el impacto de variables individuales sobre las variables del equipo de trabajo y de desempeño de tareas como la cohesión el conflicto etc. (Arciniega, Weehr y Poling, 2008).

Respecto a que los miembros del grupo sean diversos o parecidos, los trabajos que se han publicado señalan que la diversidad en un grupo respecto a los valores afecta al compromiso y a que los sujetos estén satisfechos (Arciniega y González, 2005) y también a la percepción de los riesgos (Pérez-Floriano y González, 2007). Existen modelos que explican qué ocurre cuando las capacidades de los miembros de un grupo son distintas pero están compensadas y se complementan de forma que es una fuente de fortalecimiento. U otros casos en los que existe una visión compartida y suplementaria de la realidad, que tendrán bajo conflicto y alta cohesión, con una visión alta de su capacidad colectiva. En ambos casos mejora el rendimiento del grupo, mientras que si esto no se da el rendimiento será menor

como proponen Wagner y Christiansen (1999), y en nuestro país Osca y Uríen (2001; 2004).

5.- Los factores de riesgo psicológico analizados.

5.1.- El desgaste profesional.

El término que se venía utilizando para describir el desgaste que se produce en un trabajador es el de “*burnout*”, este es un anglicismo que se usó, en un primer momento, por la sociedad británica como un concepto popular dentro de la jerga de los deportistas que describía una situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no lograba obtener los resultados esperados por más que se hubiera preparado y esforzado para conseguirlos.

Fue utilizado por primera vez por Freudemberger (1974), en su descripción del agotamiento que sufrían los trabajadores de los servicios sociales. Sin embargo, fue Maslach (1976), quien dio a conocer esta palabra de forma pública en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (APA), Describiendo un fenómeno de agotamiento de trabajadores que ejercían su actividad laboral con o para otras personas, en lo que se denominó trabajadores de servicios humanos.

Definido en un primer momento como “debilitamiento, agotamiento o comienzo de extenuación por excesivas demandas sobre la energía, la fuerza o los recursos” (Freudenberger, 1974), causado por excesivas demandas y expectativas no realistas creadas por uno mismo y/o por la sociedad (Freudenberger y Richelson, 1980) que generaban unos síntomas de irritabilidad y cinismo de los trabajadores hacia las personas con las que trabajaban y un bajo estado de ánimo.

MARCO TEÓRICO

El término hace referencia a una situación de agotamiento, cansancio emocional, desgaste o fatiga psíquica en el trabajo, disminución de la realización personal, de la cantidad y calidad del trabajo que se realiza y pérdida de energía, sobrepasando y agotando la capacidad de afrontar una situación laboral de forma adaptativa. La definición más aceptada es la acuñada por Maslach y Jackson, que desde una perspectiva psicosocial comenzaron a estudiar e identificar las distintas condiciones del trabajo que conducen al síndrome, “es un estrés crónico, el cual lleva a extenuación y distanciamiento emocional con los beneficiarios de su trabajo” (Maslach, 1977), completada en los años después como “una pérdida gradual de preocupación y de todo sentimiento emocional hacia las personas con las que trabajan y que conlleva a un aislamiento o deshumanización” (Maslach y Jackson, 1981) y como “un tipo de respuesta prolongada debida a estresores emocionales e interpersonales crónicos debida al trabajo” (Kleiber y Enzmann, 1990; Schaufeli, Maslach y Marek, 1993; Maslach, 1999).

Maslach identificó tres aspectos básicos que conformaban el síndrome: cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

- El **cansancio emocional**, supone síntomas de pérdida de energía, agotamiento físico y psíquico, fatiga, desgaste y sentimientos de estar al límite. Ocurre cuando la fuerza emocional se va consumiendo y el profesional ve cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás, desde un nivel personal, físico y psicológico.
- La **despersonalización**, supone la aparición de unos sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los demás, con un distanciamiento

emocional, irritabilidad y rechazo de los mismos. Este proceso, lleva al endurecimiento y a la deshumanización de los trabajadores frente a los usuarios a los que atienden, hacia los compañeros de trabajo, llegando a tratarlos en algunas ocasiones como simples objetos, números...o incluso considerándolos como merecedores de sus propios problemas. Niveles moderados de despersonalización podían resultar adaptativos ya que minimizaban los efectos negativos y emocionales resultantes de establecer contacto con personas que normalmente tienen problemas, como parte del proceso de adaptación.

- **La falta de realización personal en el trabajo**, implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima, ineffectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la propia realización del mismo, evaluación negativa, infeliz y descontento con su labor, incluso síntomas propios de depresión como moral baja, incremento de la irritabilidad, evitación de las relaciones interpersonales y profesionales, baja productividad e incapacidad para soportar la presión.

En la actualidad se sigue estudiando el síndrome dentro de ocupaciones laborales de servicios humanos aunque la variedad de profesiones se amplía constantemente. El concepto se extiende a otro tipo de ocupaciones así como a áreas no ocupacionales como (militares, mundo de negocios, deportes, política, ámbito familiar...) (Maslach, Jackson and Leiter, 1996).

La mayoría de los estudios tienden a focalizar más su atención sobre factores relacionados directamente con el trabajo que con otro tipo de variables. Sin embargo, a lo largo del tiempo de estudios sobre el síndrome, todavía no existe una postura consensuada sobre su definición. El tratarse de un fenómeno

MARCO TEÓRICO

dependiente de numerosas variables tanto personales y contextuales como del propio trabajo a realizar, y esto hace que no aparezca como un constructo homogéneo. La variabilidad de constructos y variables de cada uno de los grupos profesionales estudiados dificulta una conceptualización y replicar estadísticamente las investigaciones de forma satisfactoria. Como consecuencia no se puede establecer un único modelo teórico que lo pueda explicar satisfactoriamente todo (Byrne, 1999). No está universalmente aceptada una definición (Dworkin, 1987; Farber, 1991b; Jackson, Schwab y Schuler, 1986; Shirom, 1989), y las limitaciones para su investigación dificultan también su desarrollo teórico (Freudenberger, 1983; Gold, 1984; Jackson et al, 1986; Maslach y Jackson, 1984; Meier, 1983; Perlman y Hartman, 1982; Byrne, 1999).

El Grupo de la Universidad de Michigan sobre estrés en el trabajo, (ambigüedad de rol y conflicto de rol), definieron el desgaste como “un síndrome de actitudes inapropiadas hacia los clientes y hacia sí mismos, todo ello asociado con síntomas de falta de bienestar físico y emocional que pueden llevar mediante el cansancio e insomnio a migrañas y úlceras, junto con deterioro de rendimiento como un elemento frecuentemente asociado al síndrome” (Kahn, 1974). Una perspectiva más psicosocial es la aportada por Harrison (1978) que lo conceptualizaba como un “sentimiento negativo al trabajo en sí mismo”, operativizado como insatisfacción medida por el Job Descriptive Index (Hackman y Oldhman, 1975), definición considerada demasiado reduccionista para describir un fenómeno tan complejo tan solo con el constructo insatisfacción. Shannon y Saleebey lo definían como “condiciones de debilitamiento psicológico que afectan a individuos quienes trabajan en

MARCO TEÓRICO

condiciones de alto estrés en el trabajo (sobre todo en servicios humanos) los cuales sufren, probablemente, los efectos acumulativos del estrés (Shannon y Saleebey, 1980, en Whitehead, 1989).

Cherniss, analizaba el síndrome como un proceso de tres estados: El primer estado se refiere a una balanza negativa entre los recursos y las demandas (estrés); El segundo estado está mediatizado por tensión emocional, fatiga y extenuación (strain); por último, el tercer estado consiste en número de cambios en las actitudes y conductas, como una tendencia a tratar a los que se atiende de una forma desinteresada y mecánica o con una preocupación cínica hacia los demás. El síndrome de desgaste está referido a un proceso en el que los profesionales están desengañados de su trabajo en respuesta a experiencias de estrés y tensión en el mismo (Cherniss, 1980). Posteriormente se enfatizaría en la indefensión percibida y la pérdida de control como aspectos críticos del problema (Cherniss, 1985). Este mismo autor, defendió una perspectiva organizacional en la que estudia como las organizaciones y sus características socioculturales afectan a la persona en su trabajo. En contraposición a Maslach, afirmaba que estas características descritas son mecanismos usados en reacción al estrés, a la frustración y al trabajo monótono.

En España, Moreno y Peñacoba (1999), por su parte, enfatizan el hecho de que este síndrome no se identifica con la sobrecarga de trabajo ni es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que se da como consecuencia de la pérdida de intereses laborales que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto y tiene que ver con la personalidad de los mismos (Moreno y cols 2006). Gil-Monte y Peiró (1997),

MARCO TEÓRICO

definen este síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Posteriormente, Gil-Monte (2005) caracteriza esta respuesta al estrés laboral crónico con una baja ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y sentimientos de culpa.

En definitiva, se trata de un “tipo particular de mecanismo de afrontamiento frente al estrés generado en la relación profesional-cliente, y en la relación profesional-organización” (Gil-Monte, 2008 a,b). Esta respuesta se da en las profesiones de servicio pero no se limita sólo a ellas. Este autor destaca además, la ausencia de consenso unánime en torno a la conceptualización del síndrome, y enfatiza la necesidad existente de unificar criterios en su definición (Gil-Monte, 2003a, 2005), con el fin de facilitar la investigación y la integración de conocimientos dentro de este campo de estudio y propone un modelo integrador o comprensivo que incluye como antecedentes a los diversos estresores organizacionales; como mediadores en el proceso a la evaluación cognitiva que realiza el sujeto y las estrategias de afrontamiento que éste desarrolla frente a las fuentes de estrés; el tercer elemento lo constituye el síndrome, como respuesta al estrés laboral crónico (deterioro cognitivo, emocional y desarrollo de actitudes negativas junto a la aparición de sentimientos de culpa) y finalmente, se representan algunas de las principales consecuencias que tiene el síndrome tanto para el individuo como para la organización. Así mismo, el modelo también incluye variables individuales que modulan, facilitan o median en la aparición del síndrome.

A la vez Gil-Monte (2003; 2005), propone unificar criterios a la hora de delimitar el concepto y las diferentes denominaciones al uso. Según este autor, existen tres categorías de denominaciones en torno a este concepto: aquellas basadas en la traducción literal del término original anglosajón (burnout), las denominaciones que toman como referencia el contenido semántico de la palabra, y denominaciones basadas en la sinonimia con estrés laboral. Este autor hace un llamamiento a la unidad de la lengua y propone utilizar el término “síndrome de quemarse por el trabajo”, con el fin de ayudar a la comprensión del fenómeno. En este trabajo se utiliza el término de “desgaste laboral”, parece más adecuado en una unidad que trabaja en incendios forestales, ya que utilizar términos como “quemado” podría dar lugar a confusión.

5.1.1.- Etiología y variables más relacionadas con el desgaste laboral.

Al igual que hacer una delimitación conceptual del término “*desgaste laboral*” es una tarea difícil por la multitud de opiniones y puntos de vista estudiados, han sido muchos los factores que se han asociado como causas relacionadas con la aparición de este fenómeno. Se trata de un fenómeno que no irrumpe de una forma aguda, ya que al parecer todos los estudios apuntan que se trata de un comienzo insidioso que difícilmente sea causado por un solo factor, han sido muchas las variables relacionadas con el síndrome (De la Gándara, 1998).

Respecto a las variables y factores que de forma significativa están más relacionadas con el síndrome de desgaste en el trabajo, muchos autores las relacionan de la misma manera que las ocasionadas en los procesos de estrés. Siguiendo la clasificación establecida por Byrne (1999) se citan algunas de las

MARCO TEÓRICO

variables relacionadas con el síndrome como antecedentes, como los factores organizacionales y como los factores asociados a la persona:

- Las variables antecedentes, hacen referencia a variables de género, edad, años de experiencia laboral, estado civil y características familiares. Por las particularidades de este tipo de variables, en función del ámbito concreto en que se realicen los estudios podemos encontrar unos resultados u otros.
- De los factores relacionados con la organización podemos citar la cultura y clima organizacional, el ajuste persona puesto y su percepción por parte de los trabajadores, las demandas del puesto concreto y un largo etc.
- Y por último las variables que se relacionan con aspectos de la persona como pueden ser los propios de su personalidad, extraversión, inestabilidad personal, o los afectos personales.

Otras variables descritas por Byrne (1999), son las relacionadas con la depresión, el estrés y la satisfacción laboral. Existe una cierta confusión entre el estrés laboral y el desgaste en el trabajo, a nivel popular, incluso todavía existe una cierta tendencia a considerarlos como sinónimos. Se ha considerado el desgaste como la consecuencia de síntomas de estrés crónico que aparecen en la última fase del estrés, la fase de agotamiento (Selye, 1980); Como respuesta al estrés crónico en profesionales de servicios a otras personas; Y como una defensa intrapsíquica, un recurso ante el estrés (Cherniss, 1980).

Dentro de las variables relacionadas con este síndrome, el estrés ha sido la más estudiada y así aparece en numerosas citas en la literatura (Daley, 1979;

MARCO TEÓRICO

Cherniss, 1980; Blase, 1982; Maslach, 1982b; Meier, 1983; Farber, 1984; Whitehead, 1989, Huberman y Vandebenge, 1999). También se ha encontrado relación entre el desgaste en el trabajo y el estado de salud, señalando que este problema está asociado a mostrar un mayor número de quejas de tipo físico (Torrado y col. 1996), sintomatología psicológica y psiquiátrica, depresión y ansiedad (Aluja, 1997), y también con un nivel más bajo de bienestar que llega a producir malestar social y problemas somáticos de origen psicológico (García y Col. 2000). Otros autores también añaden que la responsabilidad y la poca experiencia laboral puede ser un factor que incide en el desgaste profesional. Como señala Olmedo (2001), en los profesionales con mayor experiencia se observa menor cansancio emocional, sin embargo en otros estudios se observan relaciones entre el mayor cansancio emocional y mayor antigüedad en el empleo, o tener más edad (más de 40 años) (Atance 1997; Prieto y Col. 2002, Bernardo M. y Labrador F. 2007, 2008, 2009). Esto no permite dejar claro cuál es la relación entre antigüedad y edad del trabajador o experiencia laboral, con el paso del tiempo el profesional puede ir tomando experiencia en su trabajo pero también puede encontrarse más cansado y desgastado laboralmente.

Respecto a la falta de satisfacción laboral y el síndrome de desgaste en el trabajo, son dos conceptos con muchas similitudes. Ambos hacen referencia a una respuesta negativa hacia el trabajo. La falta de satisfacción no tiene porqué llevar asociado necesariamente síntomas del síndrome, pero sin embargo, parece que sí es necesario un nivel bajo de satisfacción laboral importante que podría ser una de las causas que puede originar el síndrome. La idea de que la existencia del fenómeno de desgaste en el trabajo lleve asociado la baja

MARCO TEÓRICO

satisfacción laboral es lo que determinados autores como Maslach y Jackson (1981), Farber (1999) y Cherniss (1980) afirmaron, pero haciendo hincapié en que se trata de fenómenos distintos, el síndrome de desgastarse en el trabajo abarca un mayor número de conductas y de repercusiones que no tiene la baja satisfacción laboral.

Queda patente la relevancia científica sobre el síndrome de desgaste laboral incluso reflejado en los medios de comunicación (El País, Marzo 2006), y a pesar de haber transcurrido más de tres décadas desde que Freudenberger (1974) definiera el síndrome por primera vez.

5.2.- Estresores laborales.

Cuando utilizamos el término “estrés” se hace referencia a un término muy amplio que permite explicar distintas experiencias y condiciones del trabajo, lo que hace que sea un concepto ambiguo y muchas veces utilizado de manera inapropiada (García Izquierdo, 1999), la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007) puso de manifiesto que en un 22,5% el estrés en el trabajo afecta a la salud de los trabajadores. Más en concreto el término estrés se refiere a la evaluación que el individuo realiza sobre la situación y sus capacidades o recursos, cuando percibe que sus capacidades no son adecuadas, emite una respuesta de estrés que incrementa la actividad fisiológica y cognitiva del organismo, preparándose para una intensa actividad (Labrador. 1992). En entornos laborales por un lado el estrés es el resultado de una transacción entre el individuo y el entorno laboral, se produce estrés cuando las demandas exceden los recursos de adaptación a la situación (Lazarus y Folkman, 1984). Mientras que por otro lado cuando se refiere a

MARCO TEÓRICO

“aspectos psicosociales” asociados también al estrés laboral, se hace referencia a cuáles de estos aspectos pueden afectar a la salud tanto psíquica como física de los trabajadores. La opinión de The Health and Safety Executive, (HSE 2001) es que debería prevalecer el término “riesgo psicosocial”, sobre el de estrés laboral. Teniendo en cuenta como indica Rick (1997), que es necesario que ambos: sujeto y condiciones laborales sean objeto de estudio.

La mayor parte de los trabajos a nivel mundial sobre estrés laboral en militares están realizados en soldados desplazados a misiones internacionales de paz o bien en soldados que han combatido en conflictos bélicos y han estado dirigidos a detectar síntomas de estrés agudo, de estrés postraumático, o problemática y sintomatología postmisión. Para la realización de estos trabajos se ha utilizado una metodología basada en encuestas que ha tomado como ejemplo la encuesta PDHA (POST DEPLOYMENT HEALTH ASSESSMENT) del 10 U.S.C. 136., Under Secretary of defense for personnel and readiness, que utiliza el ejército americano para detectar problemas de salud, violencia, temas relacionados con las drogas etc., o la encuesta utilizada por los equipos de salud mental en sus diferentes versiones (Mental Health Assessment Team MHAT report. Washington D.C.) con las que se realizan estudios y sirven como soporte técnico en la toma de decisiones de los responsables respectivos y asesoramiento al mando (United States Army Office of the Surgeon General 2008).

Algunas conclusiones importantes de estos estudios pueden servir de guía en este trabajo. En los estudios realizados por Van der Kolk (1996) se concluyó que era la proximidad, la intensidad y la duración de la misión lo que da la clave

MARCO TEÓRICO

para determinar el desarrollo de una sintomatología relacionada con el estrés. En estudios realizados por el coronel Hoge C. y su equipo (2004) con personal militar, se concluyó que los síntomas psicológicos son mayores en función de la intensidad de la misión, además se vio que existía una resistencia de los militares enfermos a buscar ayuda relacionada con la salud mental, ya que sólo del 23% al 40% habían buscado atención especializada, quizás la razón está en el estigma que esto produce y por la percepción de debilidad que sus compañeros y mandos directos puedan tener de ellos. Según un estudio realizado con personal militar en el año 2011, (STUDY FOCUSES OF MENTAL HEALTH OF FORCE AFGANISTAN) se concluía que la estigmatización hacia la reticencia a pedir ayuda por parte de los soldados está mediada por los líderes *“Los soldados hacen lo que sus jefes de pequeña unidad les enseñan”*. En otros estudios se ha asociado la estigmatización con un rol más masculino (Addis y Mahalik, 2003).

Posteriores estudios realizados en el Madigan Army Medical Center concluyeron que es necesario tener un instrumento adecuado para el diagnóstico del estrés y que no parece conveniente la evaluación por rutina, generando una polémica al respecto, según se refleja en los artículos publicados en prensa por Hal Benton (Seattle Times Staff reporter, 2012).

En otros estudios Kaspersen M., (2003) concluyó que estar expuesto a violencia o situaciones de catástrofe tenía una prevalencia de sintomatología de estrés postraumático mayor entre los soldados de Naciones Unidas que entre personal voluntario. Igualmente, en un estudio con militares veteranos que habían estado en situaciones catastróficas en Croacia, Vuksic-Mihaljevic Z, (2004) concluyó que la experiencia en estas situaciones contribuía al desarrollo

de sintomatología de estrés intenso. Sin embargo en periodos sin intervención, un estudio de Osca A., (2003) sobre estrés laboral con soldados profesionales en nuestro país, ha detectado que el grado de estrés laboral (conflicto y claridad de rol), no son excesivamente altos en este colectivo. El riesgo de las misiones militares es incuestionable tanto en territorio nacional como a nivel internacional prueba de ello son las 119 bajas mortales que se han producido desde 1989 (Ministerio de Defensa Español).

5.3.- Consecuencias de los factores de riesgo psicológico analizados.

Los efectos de los estresores laborales y del desgaste profesional en los militares, agrupados como factores de riesgo psicológico, proviene principalmente del hecho de que es la misma dedicación a una tarea, su implicación en ella, la que facilita su aparición. Algunos estudios han encontrado que estos factores de desgaste laboral suelen estar asociados a dificultades emocionales, tanto a la depresión como a la ansiedad en sus diversas manifestaciones (Kahill, 1988), trabajos efectuados en Europa ponen de manifiesto la relación del desgaste con variables tipo emocional (Brenninkmeijer, van Yperen, y Buunk, 2001; Landsbergis, 1988 y McCranie y Brandsma, 1988). En España, Garrosa E., (2008, 2013), establece la relación existente entre el estrés laboral y más en concreto los estresores laborales de rol y el desgaste profesional.

Estas consecuencias negativas afectan a la salud física y mental de los profesionales y al mismo funcionamiento de la organización (Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez, 2000). Resulta preocupante el hecho de que pueda ser un fenómeno “contagioso” dentro de las organizaciones (Bakker, Demerouti y

MARCO TEÓRICO

Schaufeli, 2005; Bakker y cols. 2000), en la experiencia de trabajo psicológico en la unidad analizada se ha observado su efecto y su repercusión en las personas y en los equipos de trabajo.

El desgaste profesional es el resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga desmotivante para las tareas laborales. Las personas van a tender siempre a obtener, conservar y proteger sus recursos personales (Hobfoll, 1989), en este proceso puede llegar un momento en el que la persona se desgaste laboralmente, entendiendo esto como un estado afectivo caracterizado por los sentimientos de haber agotado las energías físicas, emocionales y mentales. Este desgaste profesional no sería consecuencia únicamente de la vulnerabilidad del trabajador, sino de las demandas interpersonales y emocionales propias de la tarea sin que el trabajador tenga suficientes recursos para la misma. El desgaste profesional sería en este sentido la primera y más importante consecuencia negativa del trabajo interpersonal, propio de muchas profesiones, tanto civiles como militares, con repercusiones en la salud, con frecuencia vinculado a una sintomatología amplia y variada (Fidalgo Vega, 2007; Schaufeli y Enzman, 1998).

Lo que ocurre cuando se pierde el significado del trabajo y buena parte de las expectativas legítimas están frustradas, es la aparición del sentimiento de sentirse decepcionado y engañado. Un resultado probable de esta experiencia a nivel cognitivo es la aparición de una actitud y conductas cínicas, de desvalorización del alcance y resultado del trabajo que se efectúa y el desarrollo de un planteamiento hipercrítico y de desconfianza con las iniciativas organizacionales. Estas conductas inefectivas, disfuncionales e incluso

MARCO TEÓRICO

destructivas que aparecen en la organización (Vardi y Weitz, 2004), generan contextos laborales disfuncionales (Langan-Fox, Cooper y Klimoski 2007). Son conductas que van dirigidas contra los legítimos intereses de las organizaciones, incluida su imagen y en definitiva contra el servicio que se presta a la sociedad (Sacket, 2002).

A ello acompaña la pérdida del contrato psicológico y de toda conducta que no esté estrictamente exigida en la organización. La pérdida de compromiso aparece como una defensa psicológica ante una situación laboral que se percibe como no equitativa, es un recurso con una función adaptativa importante (Spector y Fox, 2002), y un factor psicológico de riesgo que tiene como consecuencia una pérdida de integración con compañeros y mandos directos (Roskies, Louis-Guerin y Fournier, 1993), incrementado en las situaciones en las que los sujetos tienen una relación laboral contractual insegura que se relaciona a su vez con la falta de satisfacción laboral (Sverke, Hellgren y Naswall, 2002).

En estas situaciones laborales en las que se realiza un trabajo duro de intervención en emergencias y catástrofes el factor personal es importante, no todas las personas tienen las mismas reacciones psicofisiológicas en iguales circunstancias. Algunos componentes de la personalidad tienen relación clara con la activación a nivel biológico, por consiguiente con la conducta y en definitiva con la salud de las personas. No es objeto de este trabajo realizar una revisión exhaustiva sobre las evidencia disponibles sobre las bases biológicas de las dimensiones de la personalidad (Ballenger, Post, Jimerson, Lake, Murphy y Zuckerman 1983; Virkunen, Rawlings, Tokola, Gudidotti, Nemeroff y Bissette 1994; Kruesi, Rapaport, Hambuerger, Hibbs, Potter,

MARCO TEÓRICO

Lenane y Brown 1990), pero resulta evidente en la literatura especializada desde los trabajos de Eysenck (1967) y en nuestro país de Labrador (1992).

Son ya clásicos los trabajos en los que se ha asociado un factor personal más antisocial con algunos rasgos personales como la psicopatía (Eysenck, 1977, 1992; Eysenck y Gudjonsson, 1989). Se asocia un componente de psicopatía en sujetos que son buscadores de sensaciones, normalmente esto se ha asociado a sujetos problemáticos socialmente más que a población general, (Eysenck y Gudjonsson, 1989; Aluja, 1991; Zuckerman, 1979), (Rebollo, Herrero y Colom, 2002). Sujetos con un alto componente antisocial, poseen un sistema activador de la conducta particular y se consideran más vulnerables en situaciones de alto estrés (Lykken, 1995 y Gray, 1987), llegando en algunos casos a ser considerados asociales o psicópatas (Hare, 1999). Cierta nivel de estas características se encuentra entre población general, por ejemplo entre personas jóvenes adolescentes (Rutter, Giller y Hagel, 2000), sin embargo la influencia de estos factores de personalidad que se pueden dar en personas más jóvenes no implica imposibilidad de cambio a lo largo del proceso vital y de socialización (Herrero, O., y Colom, R. 2006), lo que proporciona esperanza al respecto.

Numerosos estudios sobre los factores de estrés también inciden en señalar a los factores personales como un recurso para hacer frente a situaciones complicadas (Labrador, 1992), el papel que juegan los estresores laborales en la salud, la satisfacción laboral y la intención de abandono del puesto de trabajo en el personal militar, se encuentran mediados por variables de tipo personal (Roberston, Cooper y Williams, 1990), como la forma particular de gestionar las emociones (Maslach y Leiter, 2008; Swider y Zimmerman, 2010), sin embargo

MARCO TEÓRICO

según Swider y Zimmerman (2010), el estudio de los recursos de tipo personal ha sido menos sistemático y minucioso que otras variables del contexto.

Se ha estudiado el problema de las diferencias personales desde el enfoque de la psicología positiva y se ha extendido ampliamente al campo de la psicología del trabajo y la salud ocupacional (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010; Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012; Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, De Rivas, Bejarano y Sanz-Vergel, 2010) así, mientras que algunas personas experimentan agotamiento otras sienten más energía o lo que se ha dado en llamar el “engagement” (Bakker y Leiter, 2010), un estado motivacional positivo caracterizado por una sensación de realización personal. En este caso es clave “el vigor”, la energía necesaria para realizar las tareas, relacionado con los componentes personales similares a los estudiados en este trabajo, tanto emocionales, como sociales (González-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006; Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2002).

Se ha señalado la importancia y el papel que juegan los recursos de tipo personal en los procesos de bienestar laboral, en lo que se denomina “*Capital Psicológico*” (Luthans, Youssef y Avolio, 2007) proponiendo cuatro variables personales positivas: La autoeficacia, el optimismo, la esperanza y la resiliencia. El capital psicológico por otra parte constituye un recurso que aumenta la capacidad de manejar situaciones difíciles y la proactividad personal, lo que favorece el bienestar y un desempeño laboral superior (Sweetman y Luthans, 2010). Junto a este constructo se incluye otro más clásico: el de “*personalidad resistente*”, la capacidad de percibir las acciones como parte del desarrollo personal a través de tres factores: Compromiso, control y reto (Kobasa y cols. 1982). En estos modelos se expone la

MARCO TEÓRICO

importancia de los factores de personalidad para hacer frente a las situaciones laborales de alta exigencia.

En los últimos tiempos se ha desarrollado un cambio importante a la hora de abordar los problemas en el entorno de trabajo, incluyendo no sólo los factores que debilitan sino aquellos que proporcionan posibilidades de desarrollo personal y laboral, lo que ha supuesto un cambio conceptual importante (Nelson y Cooper, 2005), donde los factores de personalidad tienen un papel fundamental (Moreno y Cols. 2012). La satisfacción laboral es una consecuencia de lo expuesto y ha sido una preocupación constante en las Fuerzas Armadas desde siempre. En la normativa en vigor así se refleja, el real decreto por el que se aprueban las Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas (RD 96/2099), habla en su artículo 19 sobre la forma de ejercer la profesión militar: *“El militar ejercerá su profesión con dedicación y espíritu de sacrificio, subordinando la honrada ambición profesional a la íntima **satisfacción del deber cumplido**”*. En el artículo 61, habla sobre el ejercicio de la autoridad militar: *“La ejercerá con firmeza, justicia y equidad, evitando toda arbitrariedad y promoviendo un ambiente de responsabilidad, íntima **satisfacción** y mutuo respeto y lealtad”*. En cuanto a las operaciones militares señala el RD que se debe subordinar todo a la finalidad general de la operación sin caer en la vana **satisfacción personal**. En la normativa sobre funciones y cometidos de las oficinas de apoyo al personal se establece como misión principal de estas oficinas la de proporcionar información y apoyo a los militares tanto en el ámbito militar como personal con la finalidad de lograr una mayor **satisfacción** y favorecer la integración en la institución militar, entre otras.

MARCO TEÓRICO

La satisfacción y el bienestar laboral son variables de tipo positivo, la corriente de estudio de estas variables empezó con autores como Seligman, M.E.P. y Csikszantmihalyi, M. (2000) y se ha extendido mundialmente, en contextos civiles y militares. Las organizaciones saludables son un reto de nivel mundial, la propia OMS, en el informe de 2008 hace énfasis en los aspectos positivos de la organización como el clima y la salud de los trabajadores que generan mayor eficiencia y menor tasa de abandono. La unión Europea por su parte ha lanzado la estrategia Europa 2020, cuyo objetivo es convertir a la UE en una economía sostenible, inteligente y global, que genere empleo y cohesión social a través de organizaciones saludables. En el mundo actual de continuos cambios y competencia global, las organizaciones civiles y militares se enfrentan a múltiples retos, continuas operaciones militares relacionadas con la seguridad y la paz en cualquier lugar del mundo y por supuesto las operaciones relacionadas con las emergencias y catástrofes, que requieren de personas preparadas para estos retos.

Gran parte del trabajo expuesto se realiza en grupo, esto hace que se tengan en cuenta nuevas variables relacionadas con la competencia, las interacciones dentro del equipo de trabajo etc. En este sentido percibir un alto apoyo por parte de los superiores en militares supone una alta satisfacción personal, hay autores que diferencian y dividen esta variable en el sentido de que percibir un alto apoyo por parte de los mandos directos supone una alta satisfacción en situaciones de baja presión organizacional, sin embargo en situaciones de alta presión esto cambia y los sujetos con un menor apoyo pasaban a ser los más satisfechos (Stelz, 2006), las emociones positivas como la satisfacción y el bienestar en el equipo proporcionan resultados favorables en el trabajo. David

MARCO TEÓRICO

McClelland descubrió que los trabajadores con un desempeño laboral sobresaliente, no sólo demuestran un talento singular como por ejemplo la iniciativa y creatividad, sino que también presentan habilidades como la conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Estas emociones tienen efectos a través de tres elementos: 1) Las emociones positivas tienen efectos deseables con respecto a la actividad en la tarea, la persistencia y el funcionamiento cognitivo; 2) Las personas con emociones positivas se benefician más de las acciones de los otros al verse influidos por ellos y 3) Se producen más conductas altruistas y de cooperación con los otros. Todo ello derivaría en unos resultados favorables en el grupo de trabajo (Garrosa y Cols., 2010).

Sin embargo algunas personas no satisfechas tienen problemas de adaptación, hay situaciones en la unidad, sobre todo en los primeros momentos, teniendo en cuenta la experiencia al respecto, en que los sujetos acceden a la misma con unas expectativas irreales y falsas (“voy a conseguir otro trabajo, no haré tareas puramente militares como desfilas, seré bombero y no militar” etc.), estos sujetos con el tiempo desarrollan dificultades adaptativas, haciéndose incompatible sujeto con el ambiente de trabajo y como consecuencia desarrollando problemas psicológicos. Esto también ocurre en otras organizaciones y se observa en otros estudios, tal como proponen Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson (2005) ocurre cuando alguna de las características del sujeto y del ambiente no encajan.

En las encuestas realizadas por el Ministerio Defensa a la tropa y marinería de los tres ejércitos para estudiar las razones alegadas por las personas que no encajan en la institución militar y abandonan las FAS, son la búsqueda de

MARCO TEÓRICO

mejores condiciones salariales (en el caso y la situación actuales de la economía de nuestro país esto parece improbable en la mayoría de los casos) otro motivo es el desencanto y por último los motivos familiares. En estudios realizados por Madrigal R. (2010) en población general española y en el caso de la profesión militar el abandono de la institución se produce por diferentes motivos, entre ellos, haber encontrado un trabajo mejor remunerado y con mejores condiciones laborales, caso que merece el mismo comentario realizado anteriormente, seguido de abandonos a causa del estrés o el desgaste laboral y por causas familiares. Parece que una causa importante del abandono en la institución militar señalada en estos estudios es el enfrentarse a situaciones de estrés y desgaste laboral.

El El opting out o abandono de la profesión por razones familiares es otra de las cuestiones fundamentales dentro de la trayectoria laboral de los militares. En opinión de Madrigal R., un 30% de las mujeres que abandonaron el mercado laboral en España lo hicieron por razones familiares frente a un 12% de los hombres. En el entorno laboral de la unidad y en las FAS en general no existen puesto de trabajo específicos para hombres y para mujeres, ambos géneros puede optar a cualquier puesto de trabajo, la realidad de la misma y los estudios realizados así lo muestran. Hay mujeres en distintos puestos en la unidad, operativos o no y con distintas categorías militares. Quizás algunos gustos por actividades de riesgo dentro de la unidad puede decantarse por el lado masculino, pero siempre con presencia de mujeres. Sí que se detectan puestos con mayor presencia femenina, sobretodo en sanidad o los Cuerpos Comunes en general, lo que puede estar en sintonía con la teoría del rol de Eargly, (1997).

MARCO TEÓRICO

Existe un interés permanente de la unidad para incrementar el número de mujeres. En caso contrario puede ocurrir lo que García y León (2002) denomina un fenómeno de aculturación, cuando dos grupos interactúan socialmente se produce una aculturación del grupo menor con respecto al mayor, en este caso de las mujeres frente a los hombres, dando lugar a estresores que afectan principalmente a la mujer (Hoel y cols. 2000. 2001. 2011) y generando aislamiento, exclusión de algunos grupos laborales, mayor exposición a estresores (Kanter, 1990), desembocando por tanto en un clima laboral estresante y hostil.

Bridger (2007) ha encontrado diferencias respecto al cansancio emocional en hombres y mujeres de la Royal Navy y en la Royal Marines, concluyendo que las mujeres tenían unos índices mayores de agotamiento que los hombres. En estudios realizados en la antigua Yugoslavia encontraron una influencia del género, del estado civil, de la categoría militar, de la duración del despliegue y de la experiencia previa, sobre la salud psicológica (Adler y col, 2005). Sin embargo esta influencia afectaba inicialmente más a la salud de las mujeres que a largo plazo cambiaba afectando más a los hombres. La variable conflicto de rol se relacionó positivamente con el agotamiento en todos los grupos, y por último, el conflicto familia-trabajo fue asociado con el agotamiento en los hombres, pero no en las mujeres. En el momento actual la unidad todavía está en proceso de consolidación y las cifras de mujeres en la unidad superan en poco el seis por ciento del personal.

Desde esta perspectiva de género Murphy (2003) identifica mayores dificultades para las mujeres, (*"being born female is dangerous to your hearth"*). Greenhaus y Parasuraman, (1999) señalan que las mujeres ante el

MARCO TEÓRICO

conflicto que se crea en estas situaciones entre trabajo-familia muestran mayor vulnerabilidad. Un estudio de meta-análisis de Webber y Donahue, (2001) muestra que la diversidad en las variables sociodemográficas (sexo, edad..) de los miembros del equipo de trabajo, no guarda relación con la cohesión ni el desempeño de tarea. Sin embargo, la diversidad en variables no observables, como percepciones o actitudes, sí. Se puede afirmar siguiendo a Moskos y Wood (1991) que hay diferencias en la escala de valores de los militares jóvenes y con responsabilidades familiares, en este último caso la preocupación mayor es para el núcleo familiar por encima del profesional. Weschler (2003), denomina a las Fuerzas Armadas y a la familia como instituciones voraces en el sentido de la gran demanda de tiempo y energías necesarias e ambos casos.

Teniendo en cuenta la edad, el personal de la Unidad es mayoritariamente joven, con lo cual se estiman unas necesidades particulares centradas en este grupo de edad. Muchos tienen hijos pequeños, con necesidades de vivienda, guarderías, promoción profesional, etc. Tiene una relación profesional de carácter temporal con las FAS, y en muchos casos con poca experiencia laboral, un factor que incide en el desgaste profesional, tal como señala Olmedo (2001) (a mayor experiencia menor cansancio), añadiendo que la unidad tiene una dispersión geográfica importante, hace que las medidas adoptadas al respecto muchas veces sea difícil y otras no se puedan aplicar de igual forma en todas las bases y acuartelamientos que ocupa. Es un tema de alto interés, que genera mayor desgaste en los profesionales.

Como señalan Moreno y Rodríguez (2013), actualmente en el mercado laboral hay tres generaciones: la de mayor edad los nacidos antes del año 1964, a los

MARCO TEÓRICO

que se denominan “baby boom” cuya característica es que vivieron épocas de posguerra civil española y de pobreza y posteriormente la transición y la entrada en la democracia. La segunda generación, que nació entre los años 70 y 90, que crecieron entre últimos años del periodo franquista y la transición al sistema de partidos políticos, y que se ha desarrollado en una sociedad consumista y de medios de comunicación cada vez mayor. Y la tercera generación los nacidos a partir de los años 80/90, que ha crecido en los albores de una nueva sociedad de la comunicación, redes sociales, Internet, teléfonos inteligentes y una profunda crisis económica, que imponen recortes, austeridad, a las economías empresariales y familiares. Cada una de estos grupos generacionales tiene expectativas y valores distintos que confluyen en el ámbito del trabajo y en concreto en la unidad analizada.

A nivel europeo se denominan trabajadores mayores a las personas que tienen más de 55 años, pertenecen a un grupo diferenciado de los más jóvenes que debido a la situación social tienen en general más dificultades para su desarrollo profesional y en algún caso se les ha denominado los “ninis” no estudian ni trabajan y son jóvenes desanimados para emprender tareas ante la falta de expectativas de futuro y esperanza (Kolev y Saget, 2005). Los jóvenes trabajadores en el momento actual suelen estar más expuestos a los riesgos psicosociales debido a su inseguridad contractual, en el caso que nos ocupa tienen una relación de carácter no permanente con la administración, tienen una menor autonomía y otras características que en conjunto les hacen más vulnerables en el trabajo. La relación con las Fuerzas Armadas y la inseguridad contractual que se da entre el personal que no es permanente también afecta en general a las relaciones en la unidad, con los compañeros y los mandos

MARCO TEÓRICO

directos, como señalan Roskies y Cols., (1993) la inseguridad contractual afecta a las relaciones laborales. En un estudio efectuado por Sverke, Hellgren y Naswall (2002), a través de un metaanálisis con más de 50 trabajos, se ha observado una importante asociación entre la falta de satisfacción y la inseguridad en el contrato. En este sentido Robinson y Rousseau (2008) señalan una merma del contrato psicológico entre organización y trabajador mediada por el tipo de relación contractual. Tal como indica Jacoby (2008) se necesitan medidas que rompan la tendencia de crisis actual o se pierda el verdadero motor organizacional y motivacional en estas personas más jóvenes.

En este sentido el personal militar de la unidad de emergencias tiene un lugar social privilegiado. Por muchos motivos, entre ellos podemos citar los propuestos por Richard Sennett (1978, 2000, 2003):

- El trabajo ofrecido tiene una dimensión pública y social
- Implica justicia organizacional (Colquitt, 2001)
- Se realiza bajo un buen criterio ético de ayuda a los demás (Cortina, 1994), bajo el lema *“Para Servir”*.

Queda seguir mejorando y trabajando duro para conseguir la excelencia.

PARTE SEGUNDA: METODOLÓGICA.

CAPÍTULO II: Metodología.

METODOLOGÍA

1.- Introducción:

Se parte de un paradigma asociativo y se ha optado por un diseño relacional de corte transversal, con el fin de alcanzar los objetivos planteados y verificar las hipótesis expuestas. El conjunto de variables que se han medido se pueden clasificar en cinco grupos:

2.- Grupos de variables analizadas.

Las variables que se han analizado están divididas en los siguientes grupos: sociodemográficas, socioprofesionales, de personalidad, estresores de rol y síndrome de desgaste laboral.

2.1.- Variables sociodemográficas y socioprofesionales:

Estas variables incluyen tanto variables cuantitativas como variables cualitativas y se miden variables personales y otras variables que tienen que ver con el puesto de trabajo o son de interés para la unidad. Son variables que se han tomado como variables explicativas y que tienen que ver con aspectos de la persona como la edad, el sexo, el estado civil, el tener hijos a cargo, o el hecho de vivir sólo o en pareja; y otras que tienen que ver con aspectos más profesionales como la categoría militar, la experiencia laboral, cual fue el primer destino militar, el puesto de trabajo etc. Todas ellas se exponen detalladamente en el estudio descriptivo de la muestra.

2.2.- Variables de personalidad:

Estas variables se refieren a rasgos de la personalidad de los sujetos, que han sido medidos a través de una prueba de diseño específico para las FAS denominada “Prueba de personalidad 6R” con la que se miden algunos rasgos

METODOLOGÍA

de la personalidad como el neuroticismo, la depresión, el psicoticismo, la psicopatía y la extraversión o sociabilidad, además de otras escalas relacionadas con la tendencia de respuesta como la distorsión la aquiescencia y la negatividad.

2.3.- Variables de estrés: Estresores laborales de rol:

Esta variables relacionadas con los estresores laborales han sido medidos a través de la prueba de Rizzo (Rizzo , J.; House, R.E. y Lirtzman, J., 1970) que se describe en este trabajo y que tiene dos dimensiones: la ambigüedad de rol (Arol) y el conflicto de rol (Crol). Esta prueba fue elegida como consecuencia de la recomendación que realiza para su utilización el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) a través de la nota técnica de prevención 388 (INSHT, NTP 388).

2.4.- Variables relacionadas con el desgaste en el trabajo:

Estas variables configuran el síndrome del desgaste en el trabajo, han sido medidas a través el inventario de Burnout de Maslach MBI (1986) descrita en esta tesis y que mide el cansancio emocional, (CE) la despersonalización o cinismo, (D) y la falta de realización personal en el trabajo, (FRP).

La definición y la operacionalización de las distintas variables se describe en el apartado al exponer los instrumentos de medida utilizados.

3.- Planteamiento de los objetivos:

3.1.- Objetivo General:

METODOLOGÍA

El objetivo principal de esta tesis es conocer el perfil psicológico real y exacto de los militares destinados en la unidad militar de emergencias. Proporcionando un asesoramiento técnico de calidad al mando de la unidad.

Se parte de la base de que las competencias para el desempeño de este tipo de puestos de trabajo son difíciles de conseguir para los sujetos y costosas económicamente para la organización. Se demanda una fuerte implicación en el personal, que requiere unas actitudes, unas habilidades, y un manejo de técnicas muy difíciles y muy costosas de adquirir. Si a esto se añade que los factores psicológicos asociados a las mismas son de difícil manipulación e incluso imposibles de eliminar en algunos casos, se puede tener una primera idea del problema al que se refiere este trabajo. Sin embargo su conocimiento y estudio puede dar lugar en primer lugar a una aproximación más exacta y real del problema y en segundo lugar a tomar las decisiones o medidas preventivas de forma proactiva, a través de las cuales se puede conseguir mantener unos niveles adecuados de seguridad, de salud y bienestar del personal que en definitiva mejora la operatividad de la unidad.

3.2.- Objetivos específicos.

Para conseguir el objetivo general se han planteado los siguientes objetivos específicos.

- Conocer el perfil psicológico real de los militares de la unidad.
- Conocer si hay diferencias individuales significativas con respecto a las variables independientes analizadas.
- Conocer qué variables predicen significativamente un alto desgaste laboral en los militares de la unidad, como factor de riesgo psicológico.

4.- Hipótesis propuestas:

METODOLOGÍA

Las hipótesis que se proponen para su contraste en este trabajo se dividen en:

- las hipótesis de diferencias. Mediante las cuales se pretende identificar las diferencias significativas individuales entre los militares analizados respecto a las variables intervinientes.
- las hipótesis de predicción. Mediante las cuales se pretende identificar las variables intervinientes que significativamente pueden predecir el desgaste alto como factor de riesgo en los militares estudiados.

4.1.- Hipótesis de diferencias:

Se han planteado dos hipótesis sobre las diferencias individuales en los militares analizados con respecto a al desgaste laboral y a los estresores laborales de rol:

- El promedio del **desgaste** laboral entre los grupos definidos por las variables **sociodemográficas y socioprofesionales** en los militares estudiados será distinto significativamente.
- El promedio de los **estresores** laborales de rol entre los grupos definidos por las variables **sociodemográficas y socioprofesionales** en los militares estudiados será distinto significativamente.

Estas dos hipótesis principales planteadas se han verificado mediante las siguientes subhipótesis.

Respecto a la variable explicada, denominada en esta tesis “**Desgaste en el trabajo**”, síndrome que se compone de las variables: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización o cinismo (D), y Falta de Realización Personal (FRP), se plantean las siguientes subhipótesis:

4.1.1.- Subhipótesis respecto a las variables sociodemográficas y el desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D) y la falta de realización personal (FRP).

1. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en cada una de sus tres variables, será significativamente distinto para los **hombres y las mujeres** militares estudiados.
2. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto para los diferentes **grupos de edad** de los militares estudiados..
3. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto según el **estado civil** del personal militar estudiado
4. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto para el personal militar estudiado si tiene **hijos o no**.
5. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto según el **nivel educativo** del personal militar estudiado.

4.1.2.- Subhipótesis respecto a las variables socioprofesionales y el desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D), y la falta de realización personal (FRP).

6. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto según la **categoría militar** del personal militar estudiado
7. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto para el personal militar estudiado si su **primer destino** es la unidad de intervención en emergencias que si ha tenido otros destinos anteriormente.

METODOLOGÍA

8. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, será significativamente distinto según el **ejército** de procedencia del personal militar estudiado.
9. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, Será significativamente distinto en el personal militar estudiado, según su **experiencia laboral** militar anterior en las Fuerzas Armadas Españolas.
10. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, Será significativamente distinto en el personal militar estudiado, según su **experiencia laboral** militar en la unidad de emergencias.
11. SHp: El promedio del desgaste en el trabajo en sus tres variables, Será significativamente distinto en el personal que ocupa un puesto de **primera intervención** operativa o no.

Respecto a la variable dependiente denominada en esta tesis “Estrés laboral de Rol” compuesta por las variables de Conflicto de rol (Crol) y Ambigüedad de Rol (Arol), se plantean las siguientes subhipótesis:

4.1.3.- Subhipótesis respecto a las variables sociodemográficas y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol).

12. SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los **hombres y las mujeres**, militares estudiados.
13. SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los distintos grupos de **edad** de los militares estudiados.
14. SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados según su **estado civil**.
15. SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados si tienen **hijos o no**.

METODOLOGÍA

16.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados según su **nivel educativo**.

4.1.4.- Subhipótesis respecto a las variables socioprofesionales y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol).

17.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados según la **categoría militar**.

18.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados si su **primer destino militar** es la unidad de emergencias o si ha sido otra unidad militar anterior.

19.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados según su **ejército** de procedencia.

20.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, será significativamente distinto para los militares estudiados según su **experiencia laboral** en las Fuerzas Armadas Españolas.

21.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, Será significativamente distinto en el personal militar estudiado, según su **experiencia laboral** militar en la unidad de emergencias.

22.SHp: El promedio del estrés laboral de rol en sus dos variables, Será significativamente distinto en el personal militar estudiado si su puesto de trabajo es de **primera intervención** operativa o no.

4.2.- Hipótesis de predicción:

Respecto a la relación predictiva entre las variables analizadas se han planteado cuatro hipótesis principales:

METODOLOGÍA

- El **desgaste laboral alto** en el personal militar analizado se predice significativamente por las variables **sociodemográficas** y **socioprofesionales** propuestas.
- El **desgaste laboral alto** en el personal militar analizado se predice significativamente por variables de interés para la unidad como: la percepción de estar **ajustado** e **integrado** en el puesto táctico, tener intención de **permanecer** en la unidad, sentirse **orgulloso** y ocupar un puesto de **primera intervención**.
- El **desgaste laboral alto** en el personal militar analizado se predice significativamente por los **estresores laborales de rol** propuestos.
- El **desgaste laboral alto** en el personal militar analizado se predice significativamente por los factores de **personalidad** propuestos.

Se plantean las siguientes subhipótesis de contraste en relación a las hipótesis de predicción principales:

4.2.1.- Subhipótesis respecto a las variables pueden predecir significativamente un alto desgaste en el trabajo como factor de riesgo psicológico en la muestra de militares estudiados.

Se exponen como subhipótesis de contraste las siguientes preguntas de investigación, teniendo en cuenta que se pone a prueba que los valores beta analizados en el estudio de regresión logística son significativamente distintos a cero.

23. SHp: ¿Están relacionadas predictivamente las variables sociodemográficas expuestas en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta

METODOLOGÍA

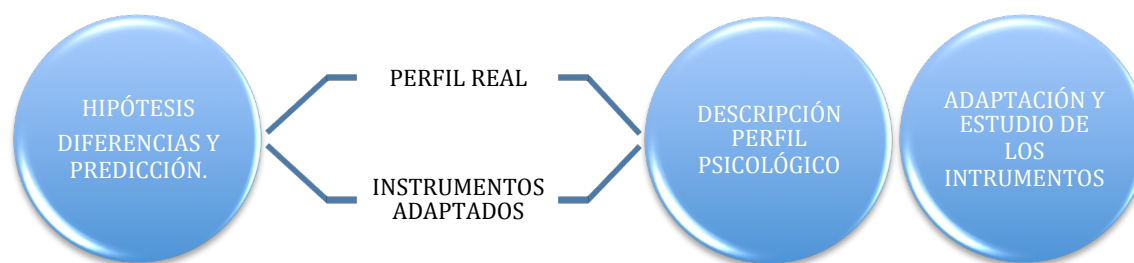
- actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
24. SHp: ¿Están relacionadas predictivamente las variables socioprofesionales expuestas en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
25. SHp: ¿Está relacionado predictivamente la percepción de sentirse integrado expuesto en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
26. SHp: ¿Está relacionada predictivamente la **satisfacción** en el puesto táctico expuesta en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
27. SHp: ¿Está relacionado predictivamente el sentimiento de Orgullo de pertenecer a la Unidad expuesto en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con una alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
28. SHp: ¿Está relacionada predictivamente la intención de **permanencia** en la Unidad expuesto en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
29. SHp: ¿Está relacionado predictivamente el ajuste al puesto percibido expuesto en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
30. SHp: ¿Está relacionado predictivamente el estar en un **puesto operativo** de 1º intervención expuesto en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?
31. SHp: ¿Están relacionados predictivamente los **estresores de rol** (A.Rol y C.Rol) expuestos en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con

METODOLOGÍA

una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con alta falta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?

32.SHp: ¿Están relacionado predictivamente los factores de **personalidad** (Emocional y Social) expuestos en esta tesis, con un alto desgaste emocional (CE), con una alta actitud cínica o despersonalización (D) y con una alta de realización en el trabajo alta (FRP) en el personal militar analizado?.

5.- Planteamiento de los estudios.



Con el fin de conseguir cumplir los objetivos y realizar el contraste de las hipótesis planteadas se proponen los siguientes estudios. Se ha identificado la necesidad de realizar un estudio para conocer la realidad de la muestra de militares estudiada. Para conseguir esto último un requisito previo es poder contar con unos instrumentos validos y adaptados a la muestra utilizada, por lo que se realiza un estudio para verificar los instrumentos utilizados. El siguiente estudio que se propone es descriptivo sobre el perfil psicológico de la muestra de militares destinados en la unidad. Una vez realizados los estudios anteriores se está en condiciones de poder confirmar las hipótesis planteadas sobre las diferencias individuales y sobre la relación predictiva entre los valores más altos de desgaste laboral y las demás variables propuestas.

- Estudio descriptivo de la muestra.
- Estudio y adaptación de los instrumentos.

METODOLOGÍA

- Estudio de las diferencias.
- Estudio de la relación predictiva entre el desgaste laboral y las variables propuestas.

6.- Técnicas de análisis para los estudios descriptivos y exploratorios de las variables:

El primer análisis es el descriptivo y exploratorio, este tipo de técnicas estadísticas se realiza previo a cualquier análisis posterior. La estadística descriptiva y exploratoria de los datos indica cual tal es una situación, describe e informa de lo que hay, de tal modo que permite resumir las observaciones que se hagan sobre un asunto, fenómeno o problema de investigación. Se calcula a partir de los datos de la muestra que se tiene.

6.1.- Técnicas de agrupación de las variables, de predicción y búsqueda de relaciones:

Para la búsqueda de relaciones y la agrupación de las variables se utilizan técnicas basadas en el concepto de modelos o sistema de ecuaciones que introdujo Wrigth (1921, 1934). En este trabajo se han utilizado técnicas como la regresión, el análisis factorial, y los modelos basados en las medias (Tabla 2.1).

Se ha optado por técnicas como el análisis de varianza (ANOVA) y el test de Studend para analizar las diferencias significativas entre los grupos de las variables independientes que se plantean en las hipótesis de diferencias. Técnicas de análisis factorial exploratorio y confirmatorio para el estudio de los instrumentos de medida. Técnica de regresión logística para la realización de

METODOLOGÍA

los estudios de búsquedas de predicciones que se plantean en la hipótesis de predicción.

Tabla 2.1 de búsqueda de relaciones

TABLA: Técnicas de búsqueda de relaciones.		X: INDEPENDIENTE, EXPLICATIVA	
		CUALITATIVA	CUANTITATIVA
Y: DEPENDIENTE, EXPLICADA	CUALITATIVA	CROSS-TAB: Una X	DISCRIMINANTE
		REGRESIÓN LOGÍSTICA	
	CUANTITATIVA	ANOVA: Una Y	COEFICIENTE DE CORRELACIÓN
		MANOVA: Más de una Y	
		REGRESIÓN LINEAL	
		REGRESIÓN NO LINEAL	

7.- Procedimiento, muestra utilizada e instrumentos de evaluación.

7.1.- Descripción de la muestra utilizada y del procedimiento.

Para la realización de los estudios planteados se empleó una muestra de militares destinados en la Unidad de Emergencias y compuesta por 1665 sujetos a los que se les pasó los instrumentos mencionados y se les solicitó su participación en este estudio de forma voluntaria y anónima. Los instrumentos fueron aplicados en sus respectivas unidades en territorio peninsular y las islas canarias, durante su horario de trabajo.

Algunos cuestionarios y respuestas fueron eliminadas por equivocaciones a la hora de responder al cuestionario, o porque no se dio autorización personal

METODOLOGÍA

para utilizar los datos. Se eliminaron aquellos sujetos que puntuaban fuera de rango esperado de más o menos cuatro desviaciones típicas (Rial A, Cols 2001). Para la realización de los estudios posteriores sobre los valores atípicos (outlier) de las variables de interés se ha seguido el método basado en la distancia de Mahalanobis, (Palmer A, 1995).

Las consecuencias de las medidas atípica puede ser grave si distorsiona las medias y desviaciones típicas de las variables o destruye o construye nuevas relaciones entre ellas. Para llevar a cabo el estudio de atípicos siguiendo el método de la distancia de Mahalanobis se han realizado los siguientes pasos (Villarino V.A. 2010):

- Realización de un estudio de regresión lineal en el que se ha obtenido la recta de regresión entre las variables analizadas y la distancia de Mahalanobis (distancia de cada variable al centro de la recta).
- Se ha calculado una variable con la probabilidad de la distancia de Mahalanobis (distancias muy bajas $<0,001$ son atípicas). Para realizar este estudio se ha utilizado el cálculo de significación con el estadístico Chi, con n grados de libertad (siendo n = al número de variables).
- Por último se ha calculado otra variable con el cálculo de los valores atípicos que están por debajo de la probabilidad de 0,001.

Estudio de los valores atípicos.

Tabla 2.2 de atípicos.

VARIABLES ESTUDIADAS (n=1665)	ATÍPICOS	PORCENTAJE
Personalidad (Emoc y Soc)	31	1,90%
Estrés (Crol y Arol)	10	0,60%
Desgaste (CE, D, FRP)	16	1%
Total general	57	
Total con repeticiones	55	3,42%

METODOLOGÍA

De todos los sujetos solamente dos (0,12%) tienen puntuaciones atípicas en dos variables a la vez (personalidad y desgaste) y 53 tienen puntuaciones atípicas en una sola de las variables estudiadas. No se ha observado ningún caso que sea atípico en las tres variables a la vez, con lo cual estamos teniendo en cuenta un 3,42% del total de la muestra estudiada.

Tabla 2.3 de atípico escalas.

Cálculo de valores atípicos en las variables estudiadas.	En una escala	En dos escalas
CÁLCULO ATÍPICOS PERSONALIDAD REGLA Prob<0,001	29	2
CÁLCULO ATÍPICOS DESGASTE REGLA Prob <0,001	14	2
CÁLCULO ATÍPICOS ESTRÉS REGLA Prob <0,001	10	0

De la realización del estudio de valores atípicos se concluye que son mínimos, y por lo tanto se estima que es aconsejable realizar los estudios posteriores con el total de la muestra ya que la influencia negativa será mínima o nula y la pérdida de estos datos puede incidir en la validez ecológica del estudio.

8.- Descripción de los instrumentos de medida utilizados:

8.1.- Prueba ad hoc confeccionada para recogida de datos psicosociales y profesionales:

Con el fin de recoger los datos que interesaban para esta tesis sobre las características sociodemográficas y profesionales del personal militar de la unidad, se ha confeccionado un cuestionario ad hoc que se expone en el anexo:

METODOLOGÍA

Recogida de datos **sociodemográficos**: en este apartado se recogen los datos relacionados con el sexo biológico, la edad de los sujetos, el estado civil, si tiene hijos y el nivel máximo de estudios realizado completo. Los ítems que se utilizaron fueron los siguientes:

La recogida de datos de tipo **socioprofesional**: En este apartado se recogen los datos relacionados con el ejército de procedencia, si es la UME el primer destino militar, cuál es su categoría militar, cuanto tiempo de servicio lleva en la UME y en las FAS y si pertenece a un equipo de primera intervención.

La recogida de datos sobre la **satisfacción en puesto táctico**: Con el objetivo de recoger el grado de satisfacción personal que tenían los miembros de la unidad respecto al trabajo que realizaban en su puesto táctico o destino, se elaboró un ítem. Para la elaboración de este ítem y de los siguientes se tomo como referencia el “Cuestionario de Satisfacción de Minesota”, en su versión española (Weiss, Davis, England y Iofquist, 1967).

Se recogieron datos sobre sentirse **orgulloso** de pertenecer a una unidad, para ello se elaboró un ítem.

La recogida de datos sobre la **percepción de integración en la unidad** se realizó a través de tres ítems que valoraron la percepción de sentirse integrado en la unidad, con sus propios compañeros del equipo de trabajo primario o habitual y con sus mandos directos o jefes.

Se incluye en el estudio un ítem en el que se valora la intención de **permanecer** en la unidad, una vez pasado el tiempo de mínima permanencia. Esta mínima permanencia es un concepto referente al tiempo mínimo obligado a permanecer en la unidad (dos años) y que se da en aquellas vacantes (como

METODOLOGÍA

las ofrecidas por la UME) que se han cubierto con personal que las pide voluntariamente. Es un dato de interés en la unidad dado que gran parte del personal se incorporó a la vez a la unidad tras su creación, se podría dar el caso de que gran parte del personal pidiera destinos nuevos trascurrido este tiempo mínimo, causando una disminución de la operatividad de la unidad.

Para la evaluación de la percepción del ajuste persona-puesto, se ha incorporado un ítem, en el que se pregunta sobre la percepción de estar en el puesto que le corresponde por su preparación en la Unidad.

8.2.- Prueba para la evaluación del desgaste profesional. Inventario de Burnout de Maslach.

Este cuestionario mide la frecuencia e intensidad del burnout o “síndrome de desgaste en el trabajo” y fue construido y adaptado por Maslach y Jackson (1986). En España se han utilizado varios nombres para referirse al mismo concepto evaluado: en 1989 Gervás y Hernández denominaron al síndrome de burnout enfermedad de Tomás. Vega (1998) se refiere al mismo concepto definido por Maslach y Jackson como síndrome de desgaste profesional, En este trabajo se utiliza este último termino, parece más adecuado que el de quemado, en una unidad de intervención en incendios forestales, podría dar lugar a confusión. Se ha utilizado la prueba de Maslach en su versión clásica adaptada a población Española según el manual de TEA ediciones de 1997, por dos motivos:

METODOLOGÍA

- En la actualidad, como explica Bernardo Moreno (en Gil Monte PR. 2007) hay otras versiones mas actuales de la prueba que se han adaptado a población trabajadora en distintos contextos laborales, distintos
- Existen estudios en población militar (Robles JI. 2004), con personal sanitario, médicos y enfermeros (Cáceres B. 2009) pero no en militares que realizan su trabajo en situaciones de emergencia y catástrofes.

El inventario utilizado consta de 22 ítems, y en él se pueden diferenciar tres subescalas que miden, a su vez, las tres dimensiones que conforman el síndrome:

- Cansancio emocional (CE). Esta subescala está formada por 9 ítems que describen emociones y sentimientos de estar abrumado y agotado psicológicamente por el trabajo que se realiza y que puntúa de 9 a 45.
- Despersonalización (DP). Esta subescala está formada por 5 ítems que describen una actitud de respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los otros sujetos del entorno, con una actitud cínica y distante de la organización que puntúa de 5 a 25.
- Falta de realización personal en el trabajo (FRP). Compuesta por 8 ítems que describen la falta de sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo , que tienen que ver con al autoconcepto laboral y que puntúa de 8 a 40.

Estos 22 ítems se valoran con una escala tipo Likert, en la que el sujeto puntúa la frecuencia con la que experimenta los sentimientos que configuran el síndrome. En este estudio el rango de frecuencia está formado por 5 adjetivos

METODOLOGÍA

que van de “nunca” (1) a “todos los días” (5). Por motivos técnicos en la recogida de datos, se utilizó una escala de 5 alternativas de respuesta en lugar de la escala de 7 alternativas original. Para ver la fiabilidad y la utilidad de esta medida de MBI-5 alternativas, se realizó un estudio piloto con 110 sujetos, elegidos al azar entre los que iban a contestar a la misma escala con MBI-7 alternativas de respuesta, y se comparó ambas pruebas observándose unos índices de correlación muy altos y significativos, todos por encima de un índice de correlación de Pearson de 0,90 y un índice de significatividad de $P=0,01$, lo que indica una clara colinealidad (Kleinbaum D.G. 1988).

Tabla 2.4 de estudio correlación MBI-7 Y MBI-5.

DESCRIPTIVOS	items (likers)(Escala)	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
CE5	9 (1-5) (9-45)	110	9	33	15,61	4,645
DP5	5 (1-5) (5-25)	110	5	13	6,23	1,811
FRP5	8 (1-5) (8-40)	110	8	39	17,91	6,152
CE7	9 (0-6) (0-54)	110	0	49	21,38	7,825
DP7	5 (0-6) (0-30)	110	0	18	8,28	3,166
FRP7	8 (0-6) (0-48)	110	0	48	25,02	8,535
N válido (según lista)		110				

Tabla 2.5 de estudio correlación desgaste y MBI-7 y MBI-5.

	CE5	DP5	FRP5
CE7	,952**		
DP7		,911**	
FRP7			,992**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Este instrumento es el que más se ha empleado para evaluar el síndrome de desgaste profesional. La relación entre la puntuación obtenida y el grado de desgaste es dimensional, por tanto, no existe un punto de corte claro que indique si existe o no tal entidad. El manual de la prueba propone distribuir los

METODOLOGÍA

rangos de las puntuaciones totales de cada dimensión o subescala en tres tramos que definen un nivel de desgaste experimentado como: bajo, medio y alto (Manual del Inventario Burnout de Maslach, en: Seisdedos, TEA, 1997).

Por lo que respecta a las características psicométricas del test, son numerosísimos los trabajos que las han estudiado, no poniéndose de acuerdo, en muchas ocasiones, respecto a su consistencia interna y su validez factorial. A esto se añade que el tipo de ocupación/profesión establece diferencias significativas para las puntuaciones de las tres dimensiones del MBI, poniendo de manifiesto la necesidad de generar normas y puntos de corte específicos para cada ocupación. En general, los datos de la escala en sus distintas versiones siempre han tenido una validez adecuada y una consistencia interna con un Alfa de Cronbach entre 0.74 a 0.90. Las subescalas de realización personal y agotamiento emocional son las que alcanzan valores de consistencia interna más aceptables, mientras que la subescala de despersonalización presenta cierta debilidad psicométrica (Gil-Monte, 2002; Gil-Monte y Peiró, 1999).

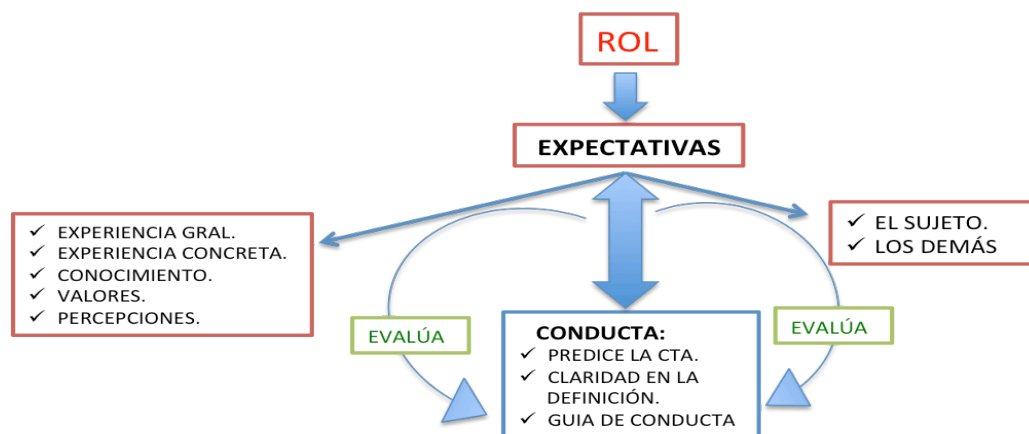
8.3.- Prueba para la evaluación del estrés laboral. Escala de ambigüedad y de conflicto de rol de Rizzo, House y Lirtzman.

Para la evaluación del estrés laboral se ha utilizado en este trabajo la escala de estrés laboral de Rizzo (Rizzo, J. House, R.E. y Lirtzman, J. 1970), en inglés: “conflict and ambiguity in complex organizations”. Recomendada por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo INSHT a través de una nota técnica de prevención (NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol), y se centra en las situaciones de conflicto de rol y de ambigüedad de rol.

METODOLOGÍA

Rizzo, House y Lirtzman elaboraron unas escalas para evaluar la ambigüedad y el conflicto de rol, entendiendo como rol el conjunto de expectativas de conducta que se adscriben a un puesto en una estructura social. Las expectativas están condicionadas por la experiencia general y el conocimiento, los valores, las percepciones y la experiencia concreta de la persona que desempeña el rol. No sólo condicionan la conducta sino que además sirven como puntos de referencia para evaluar la adecuación de la misma.

Gráfico 2.1 Modelo de rol de Rizzo (Realización personal):



Mod. Rol de Rizzo, Hose y Lirtzman, 1970

Estas escalas de Rizzo consisten en dos bloques de ítems. Un bloque está formado por seis ítems que hacen referencia a la ambigüedad de rol y el otro, de ocho ítems, se refiere al conflicto de rol. Las frases de ambos bloques reúnen algunas características comunes. Todas ellas están redactadas en primera persona, con un vocabulario accesible y son de corta extensión.

La forma de responder se ha ajustado en este trabajo a una escala Likert de cinco puntos, desde 1: “no lo describe en absoluto” hasta 5: “lo describe perfectamente”. La escala de ambigüedad de rol consta de 6 ítems que pueden suponer una puntuación desde 6 hasta un máximo de 30 puntos y la escala de

METODOLOGÍA

conflicto de rol que consta de 8 ítems y que puede suponer de un mínimo de 8 hasta un máximo de 40 puntos. Por motivos técnicos se realizó la recogida de datos mediante la escala de 5 (Erol-5) alternativas en lugar de las 7 (Erol-7) originales, con lo cual se optó por hacer un estudio piloto con 110 sujetos elegidos al azar entre los que iban a contestar a la prueba de Erol-7 alternativas con el objetivo de valorar la relación entre ambas versiones de la misma prueba. Se observaron los datos descriptivos expuestos en la tabla y unos índices de correlación (Pearson) de 0,87, para la Ambigüedad de Rol y de 0,908, para el Conflicto de Rol, ambos significativos con $P=0,01$, lo que indica una clara colinealidad (Kleinbaum D.G. 1988).

Tabla 2.6 (Descriptivos estudio correlacional Erol-5 y Erol-7).

DESCRIPTIVOS	ítems (likers)(Escala)	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Crol5	8 (1-5) (8-40)	110	8	39	19,09	6,244
ARol5	6 (1-5) (6-30)	110	6	24	10,16	3,500
Crol7	8 (0-6) (0-48)	110	0	48	26,75	8,872
Arol7	6 (0-6) (0-36)	110	0	35	14,69	6,106
N válido (según lista)		110				

Tabla 2.7 (Estudio correlacional Erol-5 y Erol-7)

	Crol5	ARol5
Crol7	,908**	
Arol7		,871**

****.** La correlación es significativa al nivel 0,01

Aunque la ambigüedad de rol no está elaboradamente definida en la literatura, Rizzo y sus colaboradores la consideran en función de la predecibilidad del resultado de la conducta y de la claridad de definición de las exigencias de conducta o guías de conducta. En concreto, aluden a los aspectos que contribuyen a conocer cuán definido está, para la persona que

METODOLOGÍA

contesta, su rol en la organización. El contenido de los ítems se refiere al conocimiento de las atribuciones y competencias, objetivos, tareas, responsabilidades y contenido del trabajo, así como de la forma de hacerlo y lo que se espera de uno.

La escala sobre conflicto de rol se refiere a las exigencias en el trabajo. La idea central es la definición de conflicto de rol en función de dos dimensiones: la de congruencia-incongruencia y la de compatibilidad-incompatibilidad de los requerimientos del rol. Tanto la congruencia como la compatibilidad se estiman en relación con un conjunto de condiciones que impregnan el desempeño del rol. La incompatibilidad o incongruencia pueden resultar en varias clases de conflicto. El conflicto entre los **valores** internos de la persona y la conducta que requiere el rol desempeñado se indaga en frases como: *“trabajo en cosas innecesarias”* y *“debo hacer cosas que deberían realizarse de otra manera”*. El conflicto debido a insuficiente disponibilidad de **tiempo y recursos** se exploran en frases como: *“se me asignan las tareas sin los recursos y materiales necesarios para llevarlas a cabo”*. El conflicto que se origina en una persona ante requerimientos de conducta **incompatibles o cambiantes** según la situación, quedarían reflejados por ejemplo con la frase: *“trabajo con dos o más grupos que tienen distintas formas de trabajar”*. Por último, el conflicto ante **demandas y expectativas** de la organización que son antagónicas (en forma de normas incompatibles) se reflejaría en las respuestas a las frases: *“recibo demandas incompatibles de dos o más personas”* y *“hago cosas que son aceptables para algunos y no para otros”*.

METODOLOGÍA

Estas escalas de Rizzo, House y Lirtzman han sido aplicadas en numerosos estudios, como instrumentos de medida (Hernández, A y Cols 1994).

8.4.- Prueba de personalidad “VERSIÓN 6A”:

El Cuestionario de personalidad “Versión 6A” fue aprobado por una comisión de estudios psicológicos del Ministerio de Defensa para dar cumplimiento al R. D. 944/2001, de 3 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento para la determinación de la aptitud psicofísica del personal de las FAS.

La prueba es un cuestionario de personalidad de 150 ítems que consta de tres escalas sobre la tendencia de respuestas (Aquiescencia, Negaciones y Distorsión) y cuatro escalas clínicas (Depresión, Neuroticismo, Psicoticismo, Psicopatía) y una escala de Sociabilidad o Extraversión.

Como precedentes de la prueba, en el año 1996 en el Ejército de Tierra se puso en marcha el proyecto de creación de un *Banco de Ítems de Personalidad* con el objetivo de elaborar distintos cuestionarios de personalidad para aplicar en procesos de evaluación y selección. Se determinaron 6 factores básicos de personalidad y se elaboró una primera prueba (Versión 1) que se aplicó formando parte de una batería experimental, a una muestra representativa del 2º Llamamiento del Reemplazo de 1997.

Se fijaron unos criterios de validez y de discriminación que debían cumplir cada ítem y se realizó el posterior estudio ítem a ítem. Como resultado de este análisis se rechazaron los ítems que no habían pasado los filtros establecidos. Este mismo proceso fue seguido por las sucesivas versiones del cuestionario dando lugar a la composición de un banco de ítems de personalidad, en el que

METODOLOGÍA

todos los elementos cumplen los criterios de validez y discriminación definidos en la primera fase del estudio.

El cuestionario elaborado en 1999 fue la primera prueba originada a partir del banco de ítems cuyos elementos fueron todos previamente aplicados y “filtrados”. A partir de esta y sus posteriores versiones y estudios se creó la actual versión de 150 ítems.

8.4.1.- Operacionalización de los factores.

La prueba de personalidad es un cuestionario de 150 ítems que corresponden a seis Escalas de 25 ítems cada una. La forma de contestar es en una escala de verdadero y falso en la que se presentan los ítems y el sujeto opta a la respuesta verdadera si el ítem considera que se ajusta a su forma de actual normalmente o falsa si no es así.

Del total de 150 ítems, 116 se valoran si contesta positivamente al ítem, mientras que son 34 los que se valoran si la respuesta es negativa. En la escala de “Distorsión” son 11 los ítems que se valoran si la respuesta es positiva y 4 si es negativa. En la escala de “Depresión” se valoran 21 ítems si la respuesta es positiva y 4 si es negativa. En la escala de “Neuroticismo” se valoran 21 ítems si la respuesta es positiva y 4 si es negativa. En la escala de “Psicoticismo” se valoran 23 ítems si la respuesta es positiva y 2 si es negativa. En la escala de “Psicopatía” se valoran 22 ítems si la respuesta es positiva y 3 si es negativa. En la escala de “Sociabilidad o Extraversión” se valoran 18 ítems si la respuesta es positiva y 7 si es negativa. La valoración es con un punto por ítems con lo cual las escalas clínicas están comprendidas entre 0 y 25 puntos cada una de ellas, incluida la escala de distorsión, mientras que las

METODOLOGÍA

escalas de aquiescencia oscila entre los 0 y 116 puntos, y la escala de negatividad entre los 0 y 34 puntos.

La clave para la identificación de las distintas escalas es la que se aprecia en las tabla siguiente, seguida por el número de ítems:

Escalas clínicas y de tendencia de respuesta:

Escalas clínicas	Escalas de tendencia
Depresión (DE) 25	Distorsión (DD) 25
Neuroticismo (NE) 25	Aquiescencia (AQ) 116
Psicopatía (PSPT) 25	Negaciones (NG) 34
Piscoticismo (PSCT) 25	
Extraversión, Sociabilidad (SO) 25	

8.4.2.- Descripción de los factores:

DEPRESIÓN (DE): Síndrome cuyo eje principal afectivo es la tristeza vital y profunda que envuelve al sujeto hasta afectar todas las esferas de su relación intra e interpersonal. Agrupa unos procesos caracterizados por tristeza, inhibición, culpa, minusvalía y pérdida del impulso vital.

Una puntuación alta indica decaimiento de la moral con ciertos sentimientos de inutilidad e incapacidad para mostrar optimismo normal en relación con el futuro. Todo ello conlleva muy frecuentemente falta de capacidad de respuesta o inhibición motora y mental y pérdida de la voluntad acompañado a veces de insomnio, pérdida de apetito y peso y, en general, desordenes vegetativos. Sugiere además un fondo personal caracterizado por falta de confianza en sí mismo, tendencia a preocuparse y estrechez de intereses.

METODOLOGÍA

NEUROTICISMO (NE): Dentro de este factor se incluyen diferentes trastornos que tienen como elemento común la inestabilidad emocional. El carácter neurótico es expresión de una intensa conflictividad interna. El sujeto tiene un mal control de su vida instintiva y afectiva, por lo que está sometido a una lucha que le ocasionará constantes y penosas tensiones internas, manifestadas en inseguridades, sentimientos de inferioridad y vivencias de culpa y autopunición. Emplean la rigidez como mecanismo de protección. Repiten las mismas pautas de conducta, sin variaciones, eliminando así la posibilidad de que nuevos estímulos perturben su precaria seguridad, aunque a costa de un empobrecimiento personal. El trastorno que más se le asocia es el trastorno de ansiedad.

PSICOPATÍA (PSPT) Trastorno caracterizado por la ausencia de respuestas emocionales y afectivas, rigidez mental y desconsideración hacia las normas sociales. Las desviaciones sociales más frecuentes son las de robar, mentir, conductas agresivas, dependencia de sustancias y perversión sexual. El patrón general de este factor es un desprecio hacia los demás, violación de los derechos de los otros, engaño y manipulación. Los sujetos frecuentemente carecen de empatía y tienden a ser insensibles, cínicos y a menospreciar los sentimientos, derechos y penalidades de los demás.

PSICOTICISMO (PSCT): En el factor psicoticismo se incluyen conductas que indican falta de contacto con la realidad, escasas respuestas emocionales, discordancias afectivas en las relaciones socio-familiares, un progresivo déficit de la voluntad e impulsos y trastornos conductuales. Los sujetos no tienen conciencia del grave empobrecimiento progresivo de su personalidad. Pierden la capacidad de planificar y prever el futuro, llevando una vida errante y sin

METODOLOGÍA

ninguna finalidad. A medida que progresa el psicoticismo los cuadros delirantes alucinatorios son más habituales: alucinaciones auditivas, ideas delirantes de persecución o de ser tratado de forma especial.

SOCIABILIDAD (SOC): Equivale al factor Extraversión. Las puntuaciones altas son obtenidas por sujetos que tienen tendencia a ser expansivos, impulsivos y no inhibidos. Son personas que no tienen problemas para relacionarse con desconocidos, son despreocupados, poco exigentes y optimistas. Prefieren el movimiento y la acción a la reflexión. No poseen un gran control sobre sus sentimientos, pierden fácilmente la sangre fría y pueden ser agresivos. No son personas en las que siempre se pueda confiar.

DISTORSIÓN (DIST): Es un factor de control que indica el grado de sinceridad con que responde el sujeto o el nivel de distorsión de las respuestas con el objeto de dar una mejor imagen social.

AQUIESCENCIA (AQ). Estima el grado de aquiescencia, es decir, el número excesivo de respuestas SI.

NEGACIONES (NG). Estima el grado de negaciones, es decir, el número excesivo de respuestas NO.

En el anexo 1 se pone algunos ejemplos de los ítems de la prueba. Por motivos técnicos no se han mostrado la totalidad de los ítems.

PARTE TERCERA: ESTUDIOS.

**CAPÍTULO III: Estudio nº1: Estudio exploratorio descriptivo de la muestra
de militares utilizada**

1.- Variables analizadas.

Según los análisis efectuados en este trabajo, las variables se pueden tomar en un sentido categórico o continuo, como se verá en otros apartados. En los primeros estudios se han tenido en cuenta para las variables categorizadas la distribución de frecuencias y para las variables cuantificadas, las medidas de tendencia central y dispersión. Al realizar los análisis de los datos y las variables conviene formarse una idea lo más exacta posible acerca de sus características básicas estadísticas para su utilización en posteriores estudios y en las relaciones entre las mismas.

1.1.- Variables sociodemográficas:

1.1.1.- Ítems sociodemográficos analizados:

Tabla 2.1 ítemes sociodemográficos.

¿Es usted hombre o mujer?.
¿Qué edad tiene?
¿Cuál es su estado civil?
¿Tiene hijos?
¿Cuál es el nivel máximo de estudios que ha completado?

¿Es usted hombre o mujer?.

Tabla2.2 frecuencias sexo.

	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	1557	93,5
Mujer	104	6,2
Total	1661	99,8

Se observa que el porcentaje de mujeres en el estudio es del 6,2 por ciento, dato por debajo de lo esperado según los porcentajes de mujeres en las FAS.

¿Qué edad tiene? La variable edad, ha sido distribuida en cinco grupos.

Tabla2.3 frecuencias edad.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 20	3	0,2
20 a 30	916	55
31 a 40	528	31,7
41 a 50	180	10,8
Más de 50	33	2
Total	1660	99,7

Se observa que el grupo de jóvenes 20 a 30 años es el más numeroso, dato que refleja por un lado la juventud de la unidad (hay un porcentaje pequeño de edad superior a los 50 o más años) y por otro, que es un dato esperado según la pirámide de empleos militares. Hay más personal con empleos de tropa y estos a su vez son más jóvenes.

¿Cuál es su estado civil?. Distribuido en cuatro grupos.

Tabla2.4 frecuencias estado civil.

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero y vive sólo	516	31
Casado y vive en Pareja	888	53,3
Divorciado, Separado o Viudo, vive solo	60	3,6
Otras	196	11,8
Total	1660	99,7

Se observa que hay un porcentaje más elevado de personas casadas o que viven en pareja que en el resto de las situaciones.

¿Tiene hijos?.

Tabla2.5 frecuencias hijos.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	573	34,4
No	1085	65,2
Total	1658	99,6

CAPÍTULO III: Estudio nº1

Se observa que un alto porcentaje de los sujetos analizados, (superior al 50%) no tiene hijos .

¿Cuál es su nivel educativo máximo?. Distribuida en cinco grupos.

Tabla 2.6 frecuencias nivel educativo.

	Frecuencia	Porcentaje
ESO incompleta	147	8,8
ESO o equivalente.	646	38,8
Bachillerato o equivalente.	742	44,6
Graduado o equivalente.	96	5,8
Posgrados	27	1,6
Total	1658	99,6

Se observa que la mayor parte del personal tiene un nivel educativo entre los niveles obligatorios de secundaria y bachillerato, mientras que un porcentaje cercano al 6% tiene estudios superiores.

1.2.- Variables socioprofesionales analizadas.

1.2.1.- Ítemes socioprofesionales analizados:

Tabla 2.7 ítemes socioprofesionales.

¿Es la Unidad de Emergencias su primer destino militar?
¿Cuál es su ejército de procedencia?
¿Cuál es su categoría militar actual?
¿Cuánto tiempo lleva de servicio en las FAS?
¿Cuánto tiempo lleva destinado en la UME?

¿Es la Unidad de Emergencias su primer destino militar?

Tabla 2.8 frecuencias primer destino militar.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	408	24,5
No	1252	75,2
Total	1660	99,7

CAPÍTULO III: Estudio nº1

Se observa que mayoritariamente el personal proviene de otras unidades militares con experiencia laboral anterior en las FAS Españolas.

¿Cuál es su ejército de procedencia?

Tabla 2.9 frecuencias ejército.

	Frecuencia	Porcentaje
ET	1476	88,6
EA	132	7,9
AR	33	2
CC	7	0,4
Total	1648	99

Se observa que la mayor parte del personal procede del Ejército de tierra.

¿Cuál es su categoría militar actual?

Tabla 2.10 frecuencias categoría militar.

	Frecuencia	Porcentaje
Oficial	74	4,4
Suboficial	329	19,8
Tropa Permanente	150	9
Tropa NP	1099	66
Total	1652	99,2

Se observa que por categoría militar el mayor porcentaje es el de tropa no permanente seguidos de la categoría de suboficiales.

¿Cuánto tiempo lleva de servicio en las FAS?

Tabla 2.11 frecuencias experiencia FAS.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	3	0,2
de 1 a 5 años	510	30,6
de 6 a 10 años	460	27,6
11 a 20 años	416	25
Más de 20 años	275	16,5
Total	1664	99,9

Se observa que la experiencia laboral en las FAS es amplia. Hay un bajo porcentaje de personas con menos de un año de experiencia y con más de 20 años.

¿Cuánto tiempo lleva de servicio en la UME?

Tabla 2.12 frecuencias experiencia UME.

	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	73	4,4
De 1 a 2 años	207	12,4
Más de 2 años	1378	82,8
Total	1658	99,6

Se observa que un alto porcentaje de personas lleva más de dos años en la unidad, dada la relativa novedad de la unidad es un dato que refleja bastante experiencia.

1.3.- Variables relacionadas con la percepción de integración en la unidad.

1.3.1.- Ítems percepción de integración analizados:

Tabla 2.13 ítemes percepción de integración.

Califique en general su grado de integración en su Unidad.
Califique el grado de integración con sus compañeros de equipo de trabajo.
Califique el grado de integración con sus mandos directos.

1.3.2.- Frecuencias percepción de integración:

Tabla 2.14 frecuencias integración.

INTEGRACIÓN	INTEG UCO		INTEG EQUIPO		INTEG MANDOS	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Muy baja	3	0,2	6	0,4	29	1,7
Baja	39	2,3	33	2	132	7,9
Normal	411	24,7	328	19,7	622	37,4
Alta	824	49,5	779	46,8	686	41,2
Muy Alta	386	23,2	514	30,9	193	11,6
Total	1663	99,9	1660	99,7	1662	99,8

CAPÍTULO III: Estudio nº1

Se observan valores porcentuales altos relacionados con la percepción de estar integrado con los mandos, en el equipo de trabajo y en la unidad en general. Los valores porcentuales más altos se relacionan con la integración en el equipo de trabajo, es un factor de cohesión con el grupo primario, compañeros con los que se trabaja codo con codo diariamente. Se observa que los valores más bajos de integración están relacionados con los mandos directos.

1.4.- Otras variables de interés para la unidad.

1.4.1.- Ítems de interés analizados:

Tabla 2.17 ítemes variables de interés.

¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Unidad de Emergencias?
Transcurrido el tiempo de mínima permanencia, ¿tiene pensado quedarse en la Unidad?.
¿Usted cree que está en el puesto que le corresponde en la Unidad? (Ajuste)
¿Trabaja usted en un equipo de 1º intervención en su Unidad?

Datos porcentuales:

Tabla 2.18 datos porcentuales variables de interés.

Datos porcentuales	SI	NO
Sentimiento de Orgullo	90,8	8,2
Intención de Permanencia	83,2	15,2
Percepción de Ajuste Persona-Puesto	73,7	24,7
Trabajo Operativo 1º Intervención	49	48,1

En el análisis descriptivo se puede observar que hay un alto sentimiento de orgullo de pertenecer a la Unidad, también se observa un alto porcentaje de personas que muestran su intención de permanecer en la unidad pasado el tiempo mínimo obligatorio. Sin embargo en la percepción de ajuste al puesto se observa que un porcentaje próximo a la cuarta parte de las personas no se

percibe en el puesto adecuado. En el análisis de puestos operativos de primera intervención la muestra es similar entre los que realizan su trabajo en primera intervención y los que lo realizan en trabajos más logísticos

1.5.- Variables relacionadas con los estresores laborales de rol.

En esta tesis se han utilizado dos medidas de estresores laborales de rol: El conflicto de rol y la ambigüedad de rol. Se observan los valores descriptivos de tendencia central y dispersión, valores máximos y mínimos junto con una baremación intercualtil. Los gráficos que se exponen corresponden a las frecuencias de conflicto y ambigüedad de rol.

Tabla 2.19 descriptivos estresores de rol.

	Conflicto de Rol	Ambigüedad de Rol
Media	21,09	13,11
Mediana	21,00	13,00
Moda	24	10
Desv. típ.	6,444	4,834
Asimetría	,181	,708
Error típ. de asimetría	,060	,060
Curtosis	-,227	,461
Error típ. de curtosis	,120	,120
Mínimo	8	6
Máximo	40	30
Percentiles 25	17,00	9,50
Percentiles 50	21,00	13,00
Percentiles 75	25,00	16,00

Gráfico 2.2 frecuencias conflicto de rol.

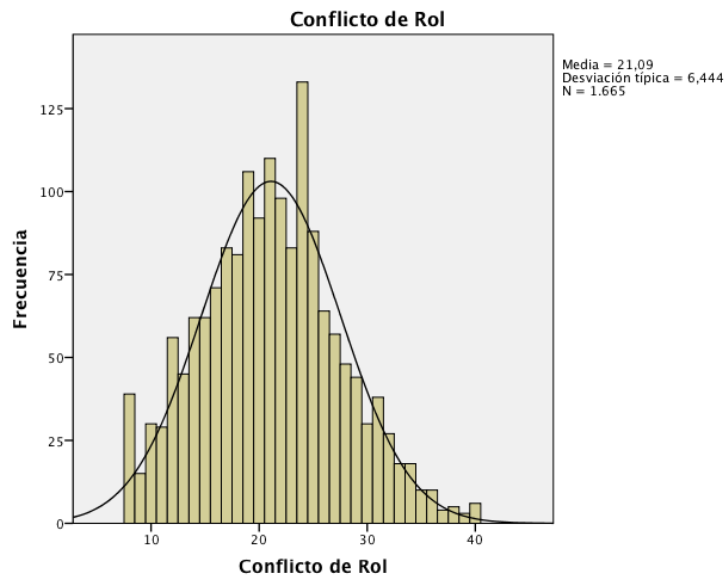
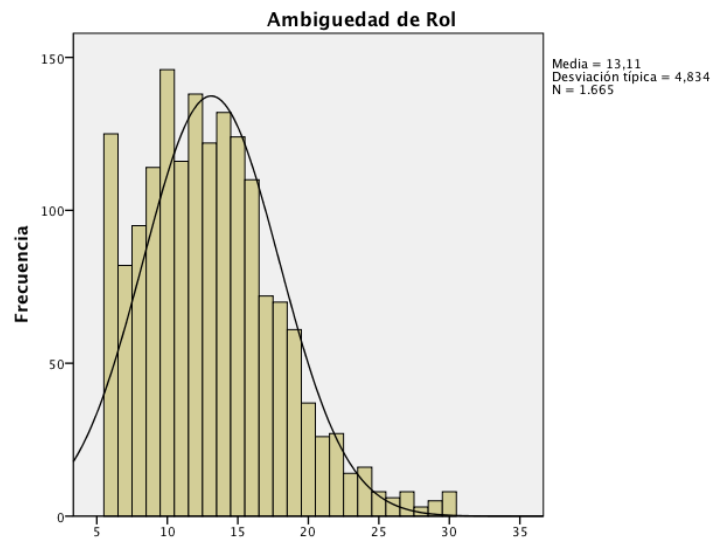


Gráfico 2.3 frecuencias ambigüedad de rol.



1.6.- Variable relacionada con la percepción de satisfacción en el puesto táctico en la unidad.

1.6.1.- Ítem de satisfacción en puesto táctico.

¿Cuál es su grado de satisfacción con el trabajo que realiza en la Unidad?
--

CAPÍTULO III: Estudio nº1

El grado satisfacción percibida en puesto táctico se ha medido con un ítem y una escala con un mínimo de 1 y un máximo de 5. Observándose los descriptivos en la tabla siguiente y un valor promedio de 3,47 con una desviación de 0,89.

Tabla 2.20 descriptivos satisfacción PT.

SATISFACCIÓN PT.	N = 1662
Media	3,47
Desv. típ.	0,89
Asimetría	-0,356
Error típ. de asimetría	0,06
Curtosis	0,133
Error típ. de curtosis	0,12
Mínimo	1
Máximo	5

La relación de la satisfacción percibida y las variables analizadas se ha observado a través del índice de correlación de Pearson. En la tabla siguiente se exponen los índices significativos cercanos o superiores al valor de referencia ($r > 0,30$), (Spiegel, M.R. 1992).

Tabla 2.21 correlaciones satisfacción PT.

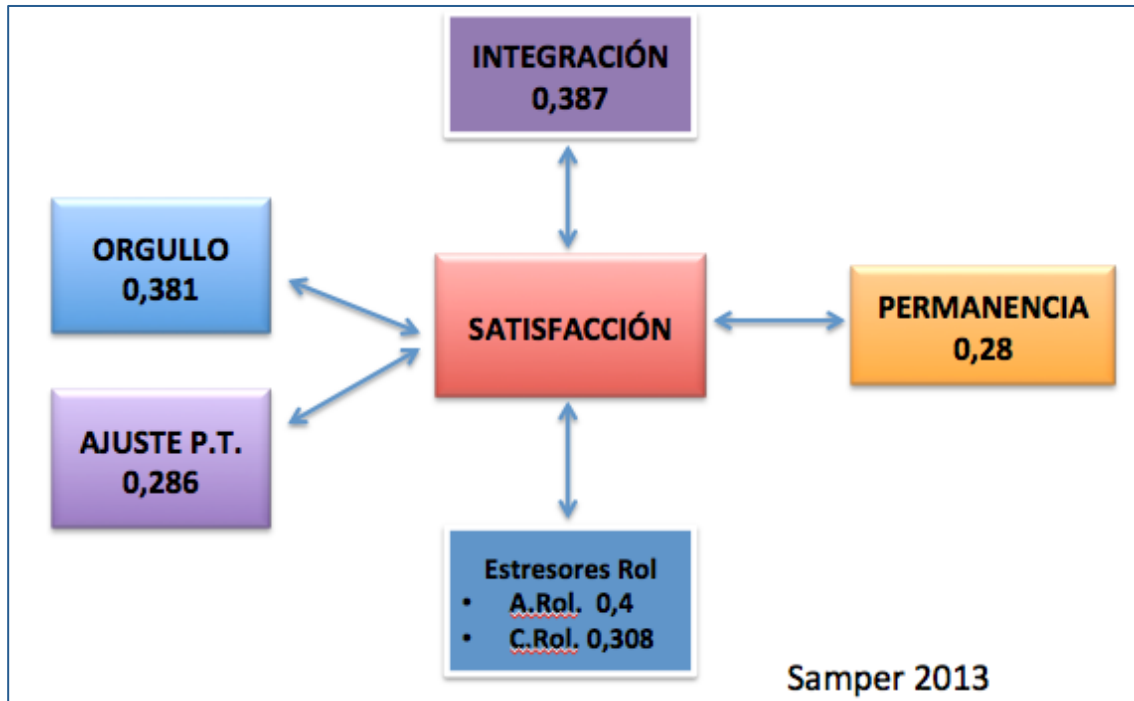
CORRELACIONES	Satisfacción PT
Sentimiento de Orgullo.	,381**
Intención de Permanencia.	,277**
Ajuste percibido persona puesto.	,286**
Integración percibida	,387**
Conflicto de Rol	-,308**
Ambigüedad de Rol	-,400**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Con los datos expuestos se ha propuesto un modelo de la satisfacción en puesto táctico y su relación significativa con otras variables estudiadas y que

han mostrado una relación fuerte ($r > 0,30$). Los datos que se muestran en el gráfico son valores absolutos.

Gráfico 2.3 modelo de satisfacción PT.



Se observa que la satisfacción en puesto táctico se relaciona con variables como: el sentimiento de orgullo de pertenecer a la Unidad, sentirse integrado y ajustado en el puesto de trabajo, así como con la intención de permanecer en la unidad. De forma negativa se relaciona con los estresores de rol analizados: la ambigüedad del rol y el conflicto de rol.

En cuanto a la relación de la satisfacción percibida en puesto táctico y el síndrome de desgaste profesional analizado, se puede observar que los índices de correlación son significativos y negativos en cuanto a la falta de realización personal, el cansancio emocional y la despersonalización, este último factor no tiene una relación fuerte.

Si se observa la relación de la satisfacción estudiada y el síndrome de desgaste laboral en sus valores más altos, que para esta tesis se denominan de “*Riesgo*”. Se puede apreciar que los valores de relación están muy por debajo de ser una relación fuerte. Es de destacar que en este caso la variable despersonalización alta (D Riesgo) sin ser un valor fuerte, si que se relaciona con la satisfacción en un sentido positivo.

Tabla 2.23 relación Satisfacción y Desgaste.

Correlaciones Pearson Sig.> 0,05	Sat. PT.
FRP	-0,31
CE	-0,406
D	-0,145
CE Riesgo	-0,172
D Riesgo	0,008
FRP Riesgo	-0,096

1.7.- Variables del síndrome de desgaste laboral en la unidad.

Como se ha comentado en esta tesis se han utilizado tres variables clásicas para medir el desgaste laboral. Estas variables proceden de la escala de Maslach (MBI) que son:

- Cansancio o agotamiento emocional: esta variable según Kim, Shin y Swanger (2009) ha sido un elemento central y principal del síndrome.
- La despersonalización o cinismo: como la actitud de distanciamiento entre el sujeto y la organización, compañeros y clientes.
- Y la falta de realización personal en el trabajo. Relacionadas con el autoconcepto y la percepción de progreso a nivel profesional.

CAPÍTULO III: Estudio nº1

Las tres forman un síndrome compuesto por respuestas a nivel conductual cognitivo, afectivo, actitudinal, y fisiológicas.

Se observa que la escala de desgaste laboral tiene una media de 16,73 (dt. 5,2), no llega ninguno de los sujetos a los valores máximos (45). La escala de despersonalización tiene una agrupación mayor en torno a los valores más bajos, con una media de 6,61 (dt. 2,25), tampoco se observan valores máximos en la escala. En la escala de falta de realización personal en el trabajo se observa una media de 18,94 (dt. 6,46). Esta escala es la única de las tres en la que se puede observar sujetos que han puntuado en los valores más altos de la escala (40). En los gráficos se puede observar las frecuencias de las tres variables del síndrome de desgaste laboral.

Tabla 2.24 descriptivos desgaste laboral.

		Cansancio Emocional	Despersonalización	Falta de realización Personal
Media		16,73	6,61	18,94
Mediana		16,00	6,00	18,00
Moda		17	5	18
Desv. típ.		5,233	2,252	6,461
Asimetría		1,133	1,874	,586
Error típ. de asimetría		,060	,060	,060
Curtosis		1,801	5,152	,508
Error típ. de curtosis		,120	,120	,120
Mínimo		9	5	8
Máximo		42	22	40
	25	13,00	5,00	14,00
Percentiles	50	16,00	6,00	18,00
	75	19,00	8,00	23,00

Gráfico 2.4 descriptivos: Cansancio Emocional.

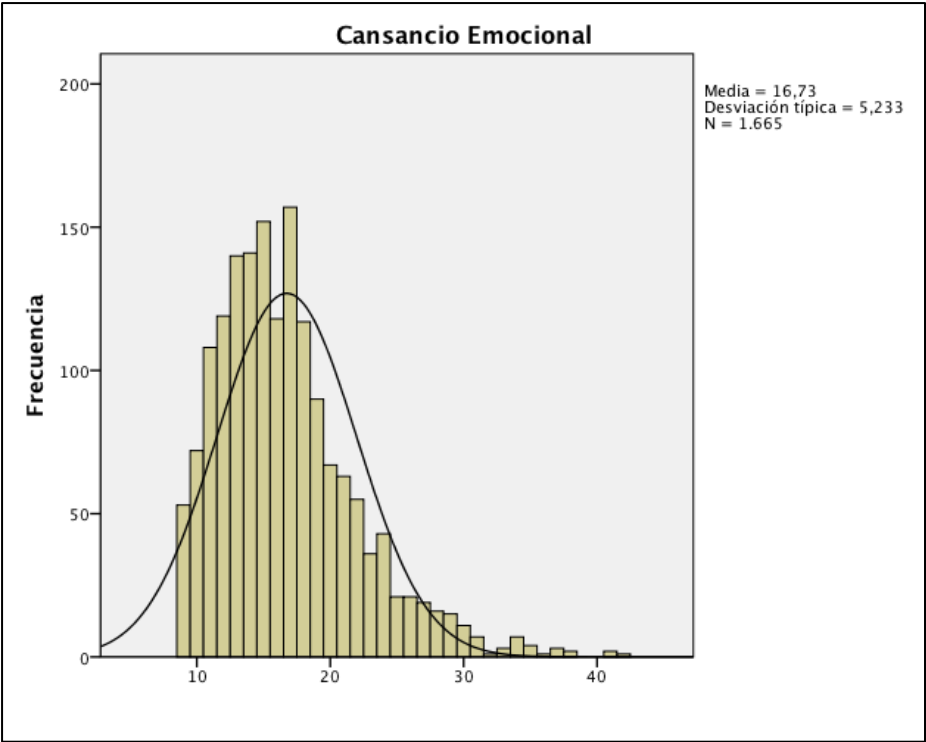


Gráfico 2.5 descriptivos: Despersonalización:

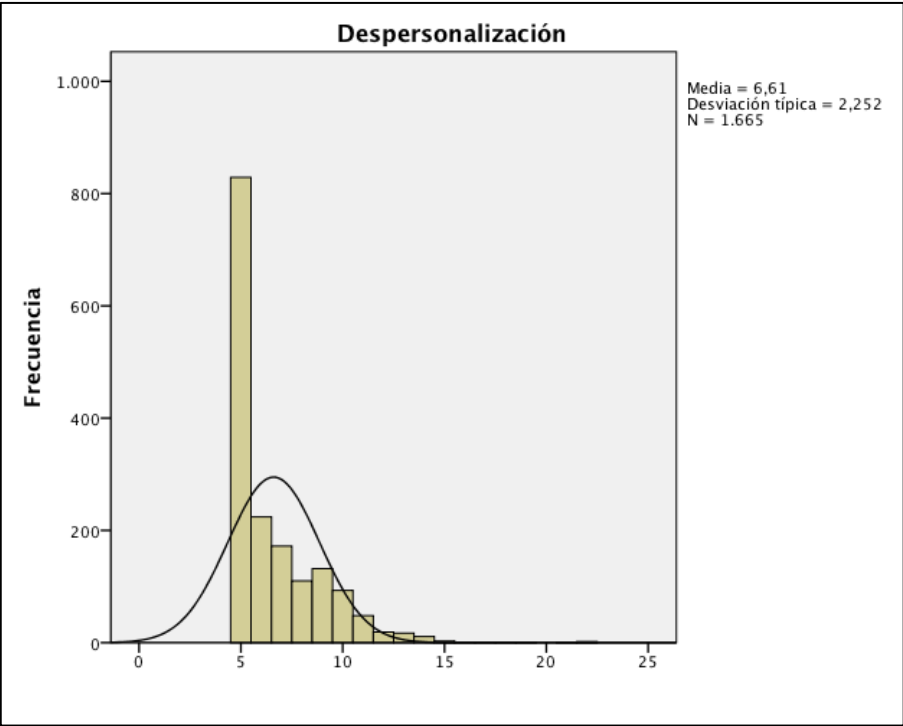
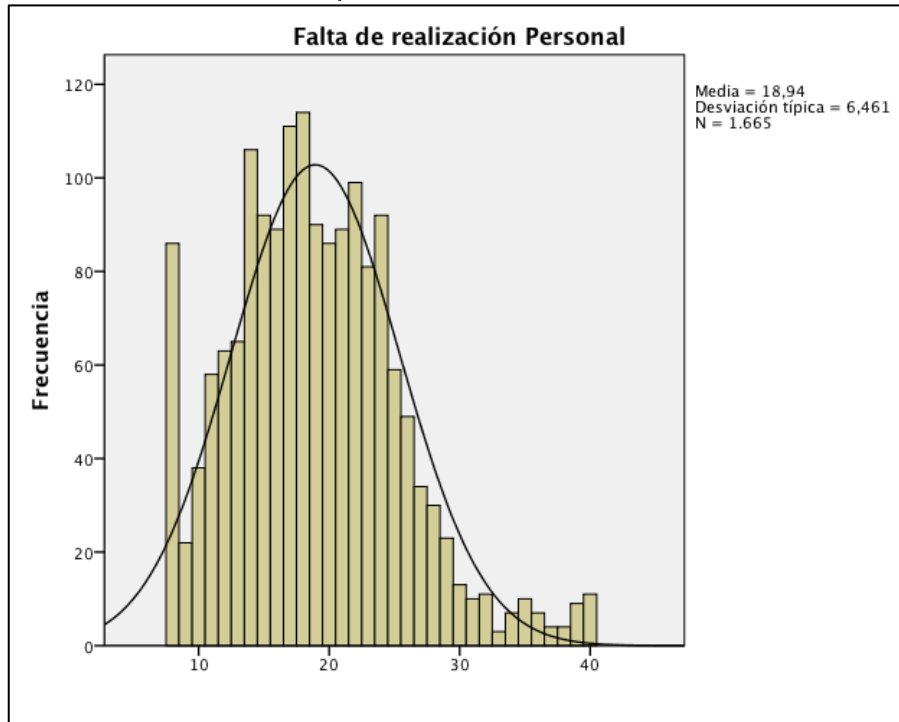


Gráfico 2.6 descriptivos: Falta de Realización Personal:



1.8.- Variables de personalidad.

Tal como se ha comentado, se han utilizado cinco escalas clínicas relacionadas con la personalidad de los sujetos, las variables personales se describen en el apartado correspondiente a la descripción de los instrumentos y corresponden a cinco escalas clínicas y tres escalas de tendencia de respuesta que son:

- Las escalas clínicas: Depresión, Neuroticismo, Psicoticismo, Psicopatía, Sociabilidad.
- Las escalas de tendencia: Aquiescencia, Negaciones, Distorsión.

Se puede observar los valores descriptivos de las escalas clínicas en la tabla siguiente.

Tabla 2.25 descriptivos escalas clínicas personalidad.

Clínicas	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	Asimetría		Curtosis	
							Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
DE	1665	0	11	,58	1,201	1,444	3,485	,060	15,892	,120
NEURO	1665	0	13	1,18	1,667	2,781	2,222	,060	6,749	,120
PCISMO	1665	0	13	1,36	1,830	3,349	2,031	,060	5,242	,120
PTIA	1665	0	12	1,90	2,071	4,291	1,469	,060	2,170	,120
SO	1665	0	25	16,20	6,118	37,425	-,627	,060	-,529	,120

Se puede observar los valores descriptivos de las escalas de control en la tabla siguiente.

Tabla 2.26 escalas de control personalidad.

Control	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza	Asimetría		Curtosis	
							Estadístico	Error típico	Estadístico	Error típico
AQ	1665	16	68	41,80	7,337	53,836	,217	,060	,470	,120
NG	1665	82	134	108,02	7,322	53,615	-,231	,060	,460	,120
DD	1665	0	25	5,94	5,128	26,294	1,068	,060	,667	,120

1.8.1.- Descriptivos de los nuevos factores de personalidad.

Tras la realización del estudio factorial exploratorio que se expone en el siguiente capítulo, los datos descriptivos de los nuevos factores personales que se han denominado en esta tesis “*Emocional y Social*” son los siguientes:

Tabla 2.27 escalas clínicas Emocional y Social.

DESCRIPTIVOS	EMOCIONAL	SOCIAL
Mínimo	-1,1	-2,6
Máximo	6,2	4,1
Media	0,0	0,0
Desv. típ.	1,0	1,0

2.- Relación entre variables Independientes y personalidad.

Uno de los estudios de diferencias realizados con los nuevos factores personales ha sido con un método de proporciones de columnas a través del Test de Bonferroni. Se han ajustado las pruebas para las comprobaciones por pares de cada fila y los resultados se han basado en pruebas bilaterales con un nivel de significación de 0,05 para cada par. En las columnas correspondiente al factor “*Emocional*” y “*Social*” se exponen los valores promedios y en la Columna correspondiente a la significación (Sig. Z) se exponen en letra los grupos que se diferencian estadísticamente.

2.1.- Respecto a la variable “*Emocional*”:

Se puede observar diferencias entre los sujetos más jóvenes y los que tienen más edad, (entre jóvenes y mayores). Teniendo un promedio mayor los sujetos de más edad (mayores). Se observa diferencias entre los suboficiales y la tropa con promedios más altos en los suboficiales.

2.2.- Respecto a la variable “*Social*”:

Se observan diferencias entre hombres y mujeres, con un promedio más alto en los hombres. Se observan diferencias entre sujetos jóvenes y mayores con un promedio mayor en los sujetos más jóvenes. Se observan diferencias entre los sujetos que viven solos o solteros y los casados o que viven en pareja con promedios más altos entre los solteros. Se observan diferencias entre los que tienen hijos y los que no, con promedios más altos entre los que no tienen hijos. Se observan diferencias entre los que tienen su primer destino militar en la unidad de emergencias y los que provienen de otras unidades militares, con promedios más altos entre los que la unidad de emergencias es su primer

CAPÍTULO III: Estudio nº1

destino militar. Se observan diferencias entre la categoría de suboficiales y la tropa no permanente, con promedios más altos entre los que son de tropa no permanente.

Tabla 2.28 estudio proporciones entre columnas personalidad.

ESTUDIO FACTORES NUEVOS PERSONALIDAD: EMOCIONAL, SOCIAL.				EMOCIONAL	SIG-Z	SOCIAL	SIG-Z
	V. I	GRUPO	CATEGORIA DE VI	Media	P=0.05	Media	P=0.05
SIGNIFICATIVAS	SEXO	A	Hombre	-,002		,013	B
		B	Mujer	,028		-,198	
	EDAD	A	Menos de 20	,628		,278	
		B	20 a 30	-,043		,071	D
		C	31 a 40	-,041		-,069	
		D	41 a 50	,284	B,C	-,167	
		E	Mas de 50	,278		,014	
	ESTADO CIVIL	A	Soltero o vive sólo	-,029		,095	B
		B	Casado o vive en Pareja	,036		-,071	
		C	Divorciado, Separado o Viudo, vive solo	-,134		,025	
	HIJOS	A	Si	,054		-,068	
		B	No	-,026		,037	A
	1º DESTINO UME	A	Si	,051		,111	B
		B	No	-,019		-,038	
	CAT. MILITAR	A	Oficial	,030		,044	
		B	Suboficial	,138	C	-,199	
		C	Tropa Permanente	-,221		-,013	
		D	Tropa NP	-,017		,055	B
NO SIGNIFICATIVAS	EXPERIENCIA FAS	A	Menos de 1 año	,171		,116	
		B	de 1 a 5 años	,008		,087	
		C	de 6 a 10 años	-,030		,086	
		D	11 a 20 años	-,114		-,082	
		E	Más de 20 años	,209		-,185	
	NIVEL ACADÉMICO	A	ESO incompleta	,048		,074	
		B	ESO o equivalente.	-,056		,029	
		C	Bachillerato o equivalente.	,013		-,050	
		D	Graduado o equivalente.	,091		-,001	
		E	Posgrados	,221		,209	
	EJÉRCITO	A	ET	-,008		-,012	
		B	EA	,109		,097	
		C	AR	-,001		,070	
		D	CC	-,165		,281	

3.- Resultados estudio nº1.

Es habitual iniciar cualquier análisis de datos por una descripción de todas las variables que se han estado observando (Burgaleta Y Fernández, 1985), de forma que se pueda tener una visión general de los problemas o poder tener información real sobre los perfiles de los sujetos que componen la

CAPÍTULO III: Estudio nº1

unidad en un momento determinado, teniendo en cuenta según publica el Ministerio de Sanidad Español (2006) “la auto-percepción del estado de salud se considera un buen predictor de la misma”

Se realiza una descripción del perfil personal y de algunos factores psicológicos que pueden ser un riesgo para la salud. Siguiendo lo propuesto de Roberston, Cooper y Williams (1990), los estresores laborales influyen sobre la salud, cuando son modulados por variables de tipo personal.

Respecto a las variables sociodemográficas, se ha estudiado, el sexo con un porcentaje de mujeres del 6,3%. Este dato está por debajo del esperado en las FAS, que dependiendo de las unidades y especialidades que se estudien, se encuentra entre valores del 10% y 12%. La Edad de los sujetos del estudio está mayoritariamente en torno a los 20 y 30 años con un 55% de la muestra, seguido del grupo de 31 a 40 años, con un 31,7%, con lo cual se puede decir que el personal de la unidad es joven. Por estado civil la mayoría vive en pareja (53,3%), y un 30,8% vive sólo. El 3,6% de la muestra son divorciados, separados o viudos.

Respecto a las variables socioprofesionales, se ha estudiado el primer destino militar. Este dato es de gran interés, ya que al estudiar una unidad conjunta, con personal de los tres ejércitos y de los cuerpos comunes, lo más habitual es que el personal haya tenido un destino anterior en otra Unidad de las FAS. Sin embargo se ha observado que un 24,2% de la muestra no había tenido otro destino anterior y su primer destino era en la unidad analizada. Respecto al ejército de procedencia, mayoritariamente es del Ejército de Tierra (88,4%), seguido del Ejército del Aire (8%) con una diferencia más que

notable. Este dato es de interés y tiene que ver con las costumbres y cultura de la propia unidad. Por categoría militar como es esperable, la mayor parte de los sujetos son de la categoría de tropa, esta se ha dividido para su estudio entre tropa permanente (9,1%) y tropa no permanente (65,7%), se ha realizado así para tener en cuenta que la tropa “*permanente*” es considerada militar de carrera igual que suboficiales y oficiales o tiene un contrato de larga duración, mientras que la categoría de tropa “*no permanente*” como su nombre indica tiene una relación de carácter temporal mas corta con las FAS. Los suboficiales se observa que son un 19,8% de la muestra y los oficiales un 4,4%. Respecto a la experiencia laboral, lógicamente en este caso la experiencia se refiere a los años de servicio en las FAS, un 30,5% lleva de 1 a 5 años de servicio, un 27,7% de 6 a 10 años, y 24,9% de 11 a 20 años de servicio, disminuyendo entre los que llevan más de 20 años y menos de 1 año. Respecto a la experiencia en la unidad, y mediada por el hecho de ser una unidad de reciente creación, se observa que un 82,5% lleva más de 2 años de servicio, mientras que un 4,5% lleva menos de un año. Otra variable de gran interés es el puesto de trabajo que se ocupa en la unidad, se ha tenido en cuenta si el trabajo se realiza en un equipo de intervención directa o de 1º intervención, o en equipos de apoyo, observándose que un 48,7% presta servicios en primera intervención y un 47,9% en otros equipos de apoyo.

Respecto a las variables relacionadas con el puesto táctico, se ha estudiado el bienestar psicológico del personal a través de la percepción de la satisfacción como un componente del bienestar y como indica Mañas (2007), una dimensión importante de la salud. Se observa que hay una alta

satisfacción con el trabajo que se realiza en la unidad, mientras que son pocos los que no están satisfechos en su puesto táctico. A la mayor parte del personal analizado (95,9%) le agrada el trabajo relacionado con las emergencias (según lo esperado dado que el acceso a la UME, es de forma voluntaria), y un 90,3% se muestra orgulloso de pertenecer a la unidad. Respecto a la intención de permanecer en la unidad transcurrido el plazo de mínima permanencia, (Es el tiempo obligatorio que se tiene que permanecer en la unidad por ser el acceso a la misma de forma voluntaria), un 83,2% tiene pensado permanecer y un 15,2% tiene intención de abandono.

Respecto a las variables relacionadas con la percepción de la integración, la mayoría de los sujetos se encuentra bien integrado en la unidad y son sus compañeros. En este trabajo se ha estudiado la percepción de ajuste entre la persona y el puesto táctico que ocupa en la unidad, encontrándose un 73,4% de la muestra que piensa que está en el puesto correcto, y un 28,4% le gustaría cambiar de puesto de trabajo en la UME.

Selye (1967) ya definió el estrés en tres fases: alarma, resistencia y agotamiento. Según Büsing y Glaser (1999), es esta última fase de agotamiento es la que pone en común el desgaste en el trabajo y el estrés. El desgaste en la unidad, se ha observado mediante variables ordinales, (Alto, Medio y Bajo), con unos niveles bajos de Cansancio Emocional (Alto-0,5%, Medio-28,3% y Bajo-71,2%), y Despersonalización (Alto-0,2%, Medio-6,2% y Bajo-93,7%), mientras que los valores porcentuales más altos corresponden a la Falta de realización personal (Alto-3,9%, Medio-57,2% y Bajo-38,9%) que como indica Cox (2005) es una fuente negativa mas en el trabajo, que tiene que ver como indican Roberston y Cooper (1990) con

trabajadores que no son capaces de adaptar sus expectativas a la realidad de la situación.

Respecto al estrés de rol, como proponen Jex y Bliese (1999), se pretende su abordaje desde una perspectiva múltiple. Se ha observado que los valores altos se dan con más intensidad respecto a la variable de *Ambigüedad de Rol* (Alto-3,2%, Medio-47% y Bajo-49,8%), aunque próximos a los de la variable *Conflicto de rol* (Alto-1,7%, Medio-62,6% y Bajo-35,6%).

Como se ha comentado anteriormente existe un papel modulador de los factores de personalidad en la salud, la satisfacción laboral o la intención de abandono del puesto de trabajo (Cooper, Sloan y Williams, 1988). Tras el estudio factorial de la prueba de personalidad se observa que hay dos factores principales, que son denominados: “*Factor Social y Emocional*”. Se observan diferencias significativas en el perfil personal de los militares estudiados respecto a las variables: Sexo; Edad; Estado civil; Tener hijos; Ser el primer destino militar la unidad analizada y la categoría militar:

Se observa que tienen un componente “*Emocional*” más alto: los más mayores de edad frente a los más jóvenes y los que tienen categoría militar de suboficiales respecto a la tropa.

Respecto al factor “Social” se observan diferencias respecto a la variable Sexo, con un componente más alto en los hombres. Respecto a la variable Edad, se observan diferencias significativas con un componente más alto en los sujetos más jóvenes respecto a los mayores. Respecto a la variable Estado Civil se observan diferencias con un promedio mayor en los sujetos que viven solos respecto a los que viven en pareja. Respecto a los que

CAPÍTULO III: Estudio nº1

tienen hijos se observan diferencias significativas con relación a los que no tienen con un promedio mayor. Los sujetos cuyo primer destino militar es la unidad analizada, tienen un promedio mayor social que los que han tenido destinos anteriores.

El promedio social más alto significativamente corresponde a un perfil de hombre, joven, que vive sólo, soltero, sin hijos, de la categoría de tropa no permanente y que la unidad es su primer destino militar. En definitiva señala a un sujeto que en algunos estudios se asocia a características de personalidad relacionadas con la búsqueda de sensaciones y con factores de psicoticismo y sociabilidad altos (Matthews y Gilliland. 1999).

CAPÍTULO III: Estudio 2-1: Análisis factorial de la prueba de personalidad utilizada. “Versión 6RA”

1.- Introducción.

El análisis factorial exploratorio es una técnica de reducción de la dimensionalidad de los datos. El propósito que se busca en esta trabajo es estudiar la validez factorial de la prueba y buscar el número mínimo de dimensiones de personalidad que son capaces de explicar el máximo de información contenida en los datos y conseguir .

Para realizar el análisis factorial se ha procedido en cuatro fases: El cálculo de una matriz capaz de expresar la variabilidad conjunta de todas las variables; La extracción del número óptimo de factores; La rotación de la solución para facilitar su interpretación si es necesario; Y la estimación de las nuevas puntuaciones.

2.- Descriptivos de la prueba.

Al realizar los estudios descriptivos de todas las variables en el *estudio nº1*, se observó la media y la desviación típica de las escalas clínicas de la prueba de personalidad que se ha utilizado en esta tesis, y que se reproducen a continuación.

Tabla 2.41 descriptivos escala de personalidad.

Descriptivos	Media	Desviación típica
DE	,58	1,201
NEURO	1,18	1,667
PCISMO	1,36	1,830
PTIA	1,90	2,071
SO	16,20	6,118

Se puede destacar que es la escala de sociabilidad la que se presenta valores medios más elevados y la que muestra valores más bajos es la escala de depresión.

Se han comprobado que las escalas tenían garantía estadística suficiente para realizar los estudios estadísticos propuestos.

Los índices de fiabilidad de las escalas tienen un alfa de Cronbach de 0.778. El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala, sin embargo por convenio se estima que el valor obtenido (superior a 0.7) es adecuado.

3.- Matriz de correlaciones.

Se ha utilizado el índice de correlación de Pearson. La tabla representa el grado en que las puntuaciones están asociadas. Es una formulación clásica, conocida como correlación producto momento de Pearson.

Tabla 2.42 correlaciones escala de personalidad.

Matriz Correlaciones		DE	NEURO	PCISMO	PTIA
DE	Pearson	1			
	Sig.				
NEURO	Pearson	0,596	1		
	Sig.	0,000			
PCISMO	Pearson	0,503	0,588	1	
	Sig.	0,000	0,000		
PTIA	Pearson	0,168	0,194	0,369	1
	Sig.	0,000	0,000	0,000	
SO	Pearson	-0,267	-0,276	-0,17	0,134
	Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000

Se observa que todas las correlaciones son significativas ($p=0,05$) y que la escala de sociabilidad correlaciona de forma negativa con el resto de escalas a excepción de la psicopatía. Ambas, sociabilidad o extraversión y psicopatía, relacionadas con una dimensión más social como se verá más adelante.

4.- Estudio factorial exploratorio (EFE):

Previo al análisis exploratorio, y siguiendo las recomendaciones de Dziubna y Shirkey (1974), se exploró la adecuación psicométrica de los ítems. En la tabla 2.43 se exponen los resultados de la prueba de esfericidad de Bartlett (1950), se ha rechazado la hipótesis de esfericidad. Y el índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser, 1970) se encontraba por encima del 0.50 recomendado ($KMO = 0,711$). Con lo que se observan valores estadísticos adecuados para la factorización de la escala.

Tabla 2.43 KMO y Bartlett escala de personalidad.

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,711
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2012,763
	gl	10
	Sig.	,000

En la tabla 2.44 se puede observar la nominalidad o proporción de la varianza que puede ser explicada por el modelo factorial.

Tabla 2.44 comunalidad escala de personalidad.

Comunalidad	Inicial	Extracción
DE	1,000	,663
NEURO	1,000	,725
PCISMO	1,000	,718
PTIA	1,000	,736
SO	1,000	,691

Se observa que en todos los caso se explica alrededor del 70% de la varianza en las escalas extraídas. El gráfico del Scree test de Catell (Catell, 1966) o gráfico de sedimentación mostró claramente una estructura de la prueba compuesta por dos factores, que explicaron 70,653% de la varianza total.

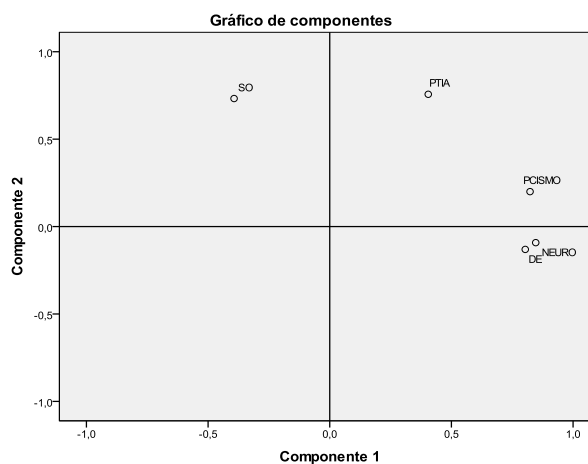
4.1.- Extracción de los factores:

4.1.1.- Solución sin rotar:

Confirmando lo expuesto anteriormente se puede observar a través de la matriz y el gráfico de componentes, que una solución con dos factores parece la más adecuada, explicando más del 70% de la varianza. Para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales superiores a 0.40 (Cliff y Hamburger 1967).

Tabla 2.45 y Gráfico 2.37 de componentes sin rotar escala de personalidad.

M Componentes	1	2
DE	,804	-,131
NEURO	,847	-,092
PCISMO	,823	,200
PTIA	,405	,757
SO	-,393	,732



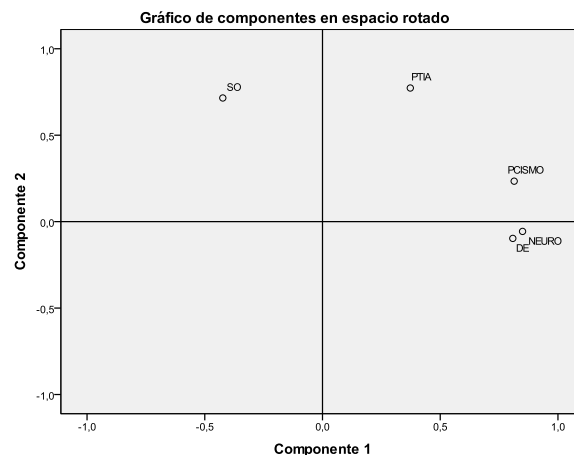
4.1.2.- Solución rotada.

En la siguiente matriz y gráfico se puede observar la solución rotada mediante el procedimiento de rotación ortogonal Varimax con Kaiser, con la que se

consigue un estudio más en profundidad de los factores. Se ha elegido este método por que se consigue respetar la independencia entre los factores estudiados en la solución inicial y minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna.

Tabla 2.46 y Gráfico 2.38 de componentes rotados escala de personalidad.

Rotación varimax con Kaiser	Componente	
	1	2
DE	,808	-,097
NEURO	,850	-,057
PCISMO	,814	,234
PTIA	,373	,773
SO	-,423	,715



Se observa que los ítems se distribuyen según sus cargas de manera similar a como se han observado en la matriz sin rotar. Con eigenvalue que sigue la regla de regla Kaiser (eigen > 1), de 2,37 y 1,17 correspondientes al primer y segundo factor respectivamente.

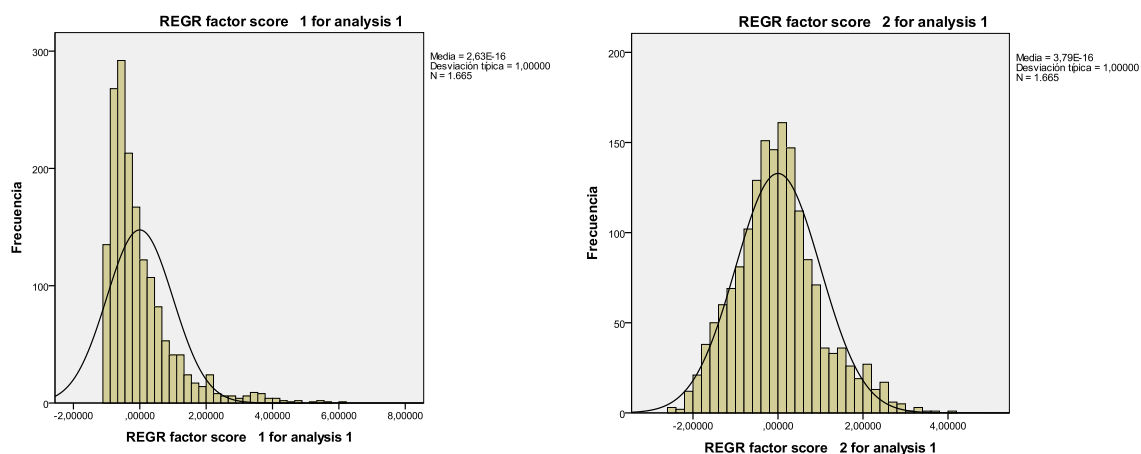
Tabla 2.47 matriz de transformación escala de personalidad.

Matriz de transformación		
Componente	1	2
1	,999	,042
2	-,042	,999

En este caso se puede deducir que se mantiene los ángulos entre las variables a pesar de rotar la solución.

Se determinan dos factores: En el primer factor se incluyen las escalas de Depresión, Neuroticismo y Psicoticismo y en el segundo factor se incluyen las escalas de Psicopatía y Sociabilidad. Por lo tanto se estima que el primer factor está mas relacionado con el estado de ánimo, la inestabilidad emocional y con el sentido de la realidad de los sujetos y se ha denominado en esta tesis: factor “EMOCIONAL”. El segundo factor está más relacionado con un componente social: Por un lado la extraversión, (relacionado con rasgos de sociabilidad, impulsividad y excitación) y por otro la psicopatía, este ultimo concepto muy relacionado con la adaptación a las normas sociales (Hare 1991, 2001), y con rasgos de poca empatía, dureza y frialdad en el trato, por lo que se ha denominado en esta tesis como factor “SOCIAL”. Entre ambos factores han mostrado unos índices de relación positivos y significativos.

Gráficos 2.39 histogramas nuevos factores escala de personalidad.



4.1.3.- Estimación de las puntuaciones.

Una vez alcanzada la solución bifactorial, se ha obtenido una estimación de las puntuaciones de los sujetos en cada uno de los factores resultantes de la

extracción, a fin de valorar la situación relativa de cada sujeto en estos nuevos factores. Para ello se ha utilizado el método de Regresión.

Tabla 2.48 estadísticos nuevos factores escala de personalidad.

Estadísticos de los nuevos factores de personalidad.			
		FACTOR I EMOCIONAL	FACTOR II SOCIAL
Media		0	0
Mediana		-0,31	-0,06
Moda		-0,90	-0,36
Desv. típ.		1	1
Asimetría		2,17	0,47
Error típ. de asimetría		0,06	0,06
Curtosis		6,14	0,48
Error típ. de curtosis		0,12	0,12
Percentiles	10	-0,86	-1,27
	20	-0,72	-0,80
	30	-0,59	-0,50
	40	-0,46	-0,26
	50	-0,31	-0,06
	60	-0,11	0,16
	70	0,18	0,38
	80	0,52	0,72
	90	1,21	1,30

5.- Resultados estudio nº2-1:

Es de interés para este trabajo la observación de los factores personales. No es posible una aproximación a los procesos complejos del desgaste o de los estresores laborales al margen de las variables psicológicas de la misma persona que los sufre, de su vulnerabilidad y su resistencia. Numerosos estudios sobre los factores de estrés también inciden en señalar a los factores personales como recursos para hacer frente a situaciones complicadas

(Labrador, 1992) y siguiendo la propuesta de Roberston, Cooper y Williams (1990) el papel que juegan los estresores laborales en la salud, la satisfacción laboral y la intención de abandono del puesto de trabajo en el personal militar, se encuentran mediados por variables de tipo personal. Algunos ejemplos de estas variables son: el locus de control, La estabilidad emocional, la extraversión, la afectividad positiva y negativa, el optimismo y la personalidad proactiva (Bateman, y Crant, 1993). Asimismo estos factores juegan un papel importante en la ocurrencia del desgaste en el trabajo (*Maslach, Schaufeli, y Leiter, 2001*).

Al realizar el análisis factorial exploratorio se observa que la prueba tiene unos índices adecuados para su factorización, y que las variables se relacionan formando dos factores claramente diferenciados, con lo que se puede inferir a la vista de los resultados que existen dos factores, que para esta tesis se han denominado: “**emocional y social**”. En el componente social se agrupan las variables de psicopatía y sociabilidad o extraversión, ambas con un componente social-antisocial importante. Sin embargo la variable psicopatía que de los factores de personalidad se relaciona tradicionalmente con la dureza, se observa más ambigua, tiene cargas positivas en ambos factores por encima de 0,4, en el estudio sin rotar y lo mismo ocurre con la escala de extraversión en el estudio rotado, con lo cual se concluye que ambos factores a pesar de tener su carga máxima en el factor social, también se relacionan con el factor emocional en menor medida.

Se ha estimado conveniente utilizar la prueba de personalidad analizada en esta tesis para los estudios posteriores, teniendo en cuenta los factores de personalidad identificados tras el análisis factorial (“*Emocional y Social*”).

**CAPÍTULO III: Estudio nº2-2: Análisis factorial exploratorio y confirmatorio
de la escala de estrés de rol de Rizzo, Hose y Lirtzman.**

1.- Introducción.

En la prueba que se ha utilizado en este trabajo para evaluar los estresores laborales de rol se han comprobado que tenía garantía suficiente para realizar los estudios estadísticos propuestos. El alfa de Cronbach fue de 0.835, no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala, sin embargo por convenio se estima que el valor obtenido (superior a 0.7) es adecuado.

1.1.- Ítems de la escala:

Los ítems de la escala de estrés de rol utilizada se muestran en el anexo 1. En la tabla 2.49 se muestra un ejemplo de los mismos.

Tabla 2.49 de ítems escala de estrés de rol.

Elementos de la Escala de Estrés de Rol	
1	Sé cuanta autoridad tengo en mi trabajo.
2	Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados.
3	Sé que organizo mi tiempo correctamente.

1.2.- Estadísticos de la escala:

Tabla 2.50 estadísticos escala de estrés rol.

Estadísticos de la escala			
Media	Varianza	D. Tip.	N
34,2	88,817	9,424	14

Se observa respecto a todos los ítems de la prueba que tiene una media de 34,2 con una desviación típica de 9,4.

1.3.- Estadísticos de los elementos de la prueba:*Tabla 2.51 estadísticos de los ítems escala de estrés de rol.*

Elementos	Media de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1	32,04	,331	,834
2	31,80	,593	,817
3	32,04	,402	,829
4	32,49	,469	,826
5	32,11	,513	,822
6	31,63	,562	,819
7	31,28	,322	,834
8	31,60	,473	,825
9	32,23	,470	,825
10	31,28	,311	,835
11	31,76	,505	,822
12	31,37	,474	,824
13	31,43	,581	,817
14	31,57	,605	,815

Se observa que para todos los elementos baja la media de la escala si se elimina dicho elemento. En todos los casos la correlación de cada elemento con la escala total es superior a 0,30, incluso se llega a valores de 0,6, en algunos casos. En ningún elemento se aumenta el alfa de Cronbach si se elimina dicho elemento. Por lo tanto se observa que todos los elementos de la escala son psicométricamente adecuados.

2.- Análisis factorial exploratorio (EFE):

Previo al análisis, y siguiendo las recomendaciones de Dziubna y Shirkey (1974), se exploró la adecuación psicométrica de los ítems. Respecto a la prueba de esfericidad de Bartlett (1950), se ha rechazado la hipótesis de esfericidad. Y el índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin

(Kaiser,1970) se encontraba por encima del 0.50 recomendado ($KMO = 0,881$). Con lo que se observan valores estadísticos adecuados para la factorización de la escala.

2.1.- Extracción de los factores:

Para obtener los factores en el análisis exploratorio se ha utilizado el método de componentes principales. Los factores obtenidos son los autovectores de la matriz de correlaciones re-escalados.

2.2.- Comunalidad:

Se observa en la tabla de comunalidades de las variables, la proporción de la varianza de cada una de ellas que puede ser explicada por el modelo factorial utilizado.

Tabla 2.52 comunalidad escala de estrés de rol.

Comunalidades		
Elementos	Inicial	Extracción
1	1	0,383
2	1	0,61
3	1	0,484
4	1	0,65
5	1	0,632
6	1	0,531
7	1	0,299
8	1	0,486
9	1	0,357
10	1	0,316
11	1	0,467
12	1	0,429
13	1	0,557
14	1	0,522

El gráfico del Scree test de Catell (Catell, 1966) o gráfico de sedimentación mostró claramente una estructura de la prueba compuesta por dos factores, que explicaron 48% de la varianza total.

2.3.- Autovalores:

Extracción de los factores: Por defecto, se han extraído según la regla de Kaiser ($\text{eigen} > 1$) tantos factores como autovalores mayores que 1 tiene la matriz analizada. La información de esta tabla se ha utilizado para tomar una decisión sobre el número idóneo de factores que deben extraerse. Para explicar un mínimo del 48% de la variabilidad contenida en los datos, se han extraído dos factores con eigenvalue de 4.6 y 2,1 respectivamente.

Tabla 2.53 autovalores iniciales escala estrés de rol.

Elementos	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	4,63	33,03	33,032	4,63	33,03	33,03
2	2,10	14,97	48,01	2,10	14,97	48,01
3	0,99	7,10	55,10			
4	0,79	5,66	60,77			
5	0,77	5,47	66,23			
6	0,70	5,00	71,23			
7	0,67	4,77	76,00			
8	0,62	4,45	80,45			
9	0,58	4,15	84,60			
10	0,54	3,84	88,44			
11	0,45	3,20	91,65			
12	0,43	3,07	94,71			
13	0,38	2,69	97,40			
14	0,37	2,60	100,00			

Para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales iguales o mayores a 0.40 (Cliff y Hamburger, 1967).

2.4.- Matriz de componentes sin rotar.

La interpretabilidad de las estructuras factoriales obtenidas sugerían la posibilidad de considerar una estructura de dos factores como provisionalmente viable. Esta estructura bifactorial, coincide con la presentada por la versión original de Rizzo, J.; House, R.E. y Lirtzman, J. (1970). En el primer factor se agruparon los ítems, que se denominan Ambigüedad de Rol y que cargan de forma negativa en el segundo factor. En este segundo factor, se agruparían los demás ítems de la prueba de forma más confusa, con lo cual se ha requerido un estudio de la prueba mediante el método de rotación ortogonal Varimax.

Tabla 2.54 matriz de componentes escala de estrés de rol.

Matriz de componentes		
Elementos	1	2
1	0,446	-0,428
2	0,709	-0,327
3	0,527	-0,454
4	0,593	-0,546
5	0,644	-0,466
6	0,682	-0,256
7	0,383	0,39
8	0,543	0,436
9	0,551	0,232
10	0,369	0,424
11	0,574	0,371
12	0,54	0,37
13	0,658	0,351
14	0,691	0,21

2.5.- Matriz de componentes rotados:

En la siguiente matriz se puede observar la solución rotada mediante el procedimiento de rotación ortogonal Varimax. Se ha elegido este método por que se consigue respetar la independencia entre los factores estudiados en la solución inicial y minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna.

Se observa que los ítems se distribuyen según sus cargas, los primeros seis ítems corresponden a la escala de Ambigüedad de Rol y los segundos ocho ítems corresponden a la escala de Conflicto de Rol, coincidiendo con los ítems de la escala original de Rizzo y cols.

Tabla 2.55 matriz componentes rotados escala de estrés de rol.

Matriz de componentes rotados		
Elementos	1	2
1	0,016	0,618
2	0,274	0,731
3	0,055	0,693
4	0,037	0,805
5	0,129	0,784
6	0,305	0,662
7	0,547	-0,008
8	0,693	0,073
9	0,555	0,223
10	0,56	-0,041
11	0,669	0,14
12	0,644	0,117
13	0,715	0,214
14	0,639	0,337

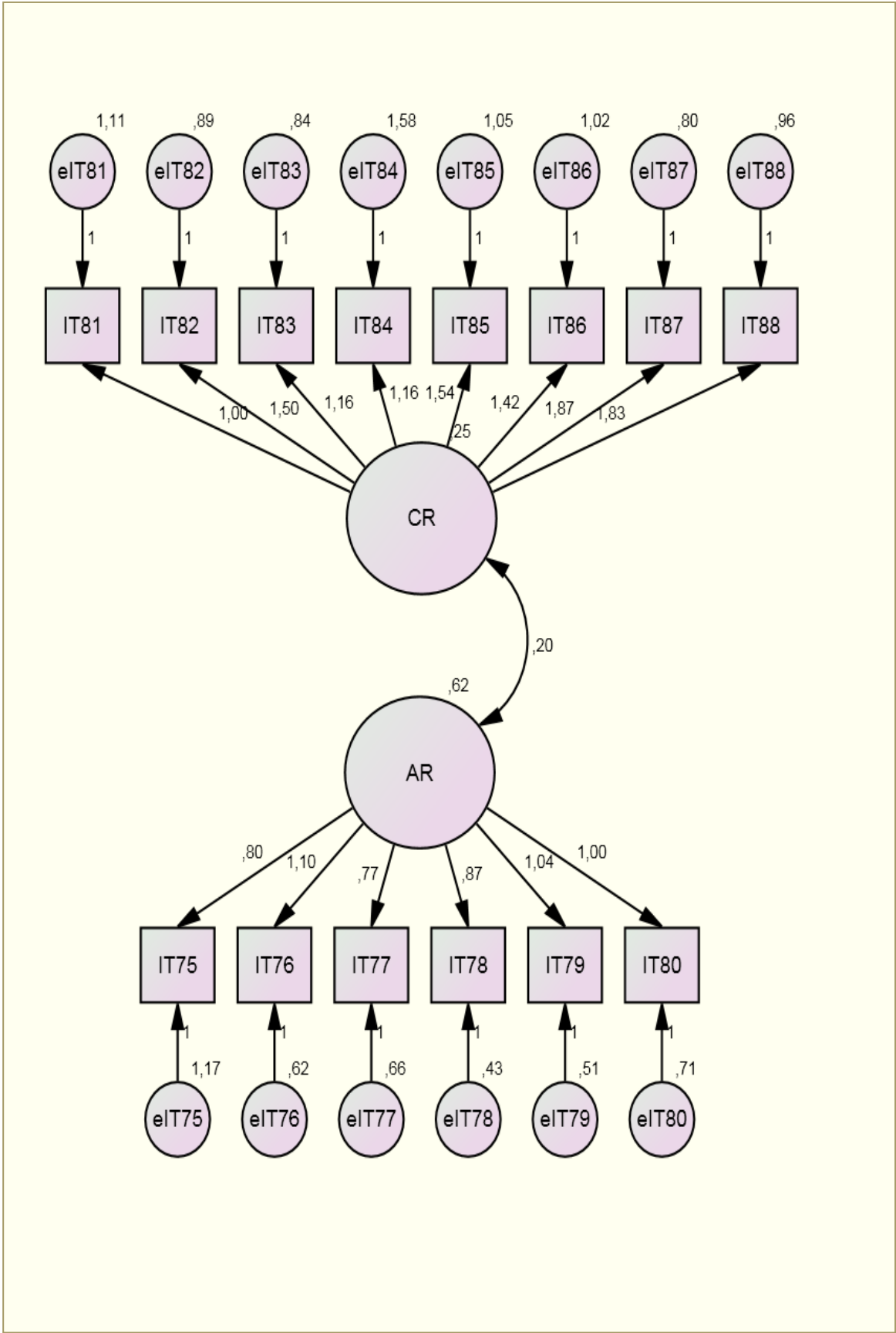
La rotación de la solución original se realiza con el objetivo de mejorar la interpretación de la estructura factorial.

3.- Análisis factorial confirmatorio (AFC), de las escalas de estrés de rol utilizadas en esta tesis.

Se llevó a cabo un análisis multivariante factorial confirmatorio para ratificar el modelo obtenido en el análisis factorial exploratorio anterior. Se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud (maximum likelihood) para analizar la matriz de correlaciones. Los análisis se llevaron a cabo mediante el programa de ecuaciones estructurales AMOS (Arbuckle, 2003).

Para representar el modelo causal y las relaciones que se han incluido en él se ha utilizado un diagrama estructural.

Gráfico 2.39 path diagrams modelo estrés de rol.



3.1.- Bondad de ajuste del modelo:

La bondad de ajuste de los modelos propuestos se evaluó mediante diversos indicadores.

3.1.1.- Chi Cuadrado y grados de libertad:

Una medida de la bondad de ajuste de la solución está dada por el valor de Chi-cuadrado, 779,986 que es altamente significativo ($p < 0,001$), con lo cual se rechaza la hipótesis sobre la bondad de ajuste, debiendo pasar a analizar otros indicadores.

Para poder aceptar el modelo que se propone por motivos estadísticos estrictos hay que tener en cuenta las otras medidas de bondad de ajuste. Existe una enorme literatura sobre los ensayos de la 'bondad de ajuste' de soluciones SEM (Structural Equation Modeling). No existe un consenso claro sobre cuál es el mejor índice de bondad según Bollen y Long (1993), probablemente estos autores proporcionan una adecuada discusión sobre el tema en cuestión en concreto y para esta tesis interesa tener en cuenta que ante tamaños de muestra grandes, el estadístico tiende a ser estadísticamente significativo, rechazando modelos que en realidad se alejan muy poco de los datos observados. Por este motivo se ha optado por tener en cuenta otros índices de bondad que proporciona el análisis efectuado.

3.2.- Otros índices de bondad de ajuste del modelo:

3.2.1.- Medidas de ajuste global

Se observará que existe un ajuste perfecto cuando haya una correspondencia perfecta entre la matriz reproducida por el modelo y la matriz de observaciones. Entre los índices identificados como de ajuste global, podemos diferenciar entre tres tipos de medidas: medidas absolutas de ajuste, medidas incrementales de ajuste y medidas de ajuste de parsimonia.

En definitiva, y en virtud del carácter habitual en la existencia de estos tres factores, a la hora de evaluar la bondad de ajuste de un modelo sería un error evaluarlo únicamente en virtud del nivel de significación del test Chi cuadrado. Es por ello, por lo que se incorporan diferentes medidas descriptivas que servirán para contrastar el ajuste.

Otro índice basado en la comparación de la magnitud del estadístico Chi cuadrado en relación al número de grados de libertad. Esto es, para un buen ajuste se espera que el ratio χ^2/df sea lo más pequeño posible. A pesar de que no existe acuerdo sobre niveles estándar, en este estudio se observa un ratio de 10 es indicativo de un ajuste moderado.

3.2.2.- Medidas incrementales de ajuste

Se puede observar que existe un buen ajuste del modelo teniendo en cuenta los índices siguientes:

NFI: el índice de ajuste normado o NFI (Normed Fit Index), se ha medido la reducción proporcional en la función de ajuste cuando se pasa del modelo nulo al propuesto. En este estudio se observa un valor de 0,89

GFI Y AGFI: Son los índices de bondad de ajuste (GFI) (goodness of fit index) y el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI). En este estudio se observan los valores del índice de bondad de ajuste (GFI) que corresponde a 0,934, y el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) correspondiente que es 0,908.

CFI: El índice de ajuste comparativo (CFI) (comparative fit index), se observa un índice de ajuste comparativo de 0,90.

El GFI y el CFI se encuentran entre los más usados ya que están menos afectados por el tamaño de la muestra (García, Gallo y Miranda, 1998). En ambos casos son indicativos de que existe un buen ajuste, ya que ambos superan el valor de 0.90 (Byrne, 2001).

Tabla 2.56 medidas incrementales de ajuste escala de estrés de rol.

Medidas incrementales de ajuste (Erol)	
NFI - Normed fit index	0.89
GFI - Goodness of fit index	0.934
AGFI - Adjusted Goodness of fit index	0.908
CFI - Comparative fit index	0.90

3.2.3.- Medidas absolutas de ajuste.

Con las medidas absolutas de ajuste, se ha determinado el grado en que el modelo globalmente (modelo estructural y modelo de medida) predice la matriz de datos inicial. Se ha observado la raíz cuadrada del error cuadrático medio o RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), y el residuo cuadrático medio RMR (Root Square Residual) con valores: RMR de 0,08 y de RMSEA de 0,075. aceptables en estos índices.

Tabla 2.57 medidas absolutas de ajuste escala de estrés de rol.

Medidas absolutas de ajuste (Erol)	
RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation	0.075
RMR - Root Square Residual	0.08

3.2.4.- Medidas de ajuste de parsimonia.

Los índices de parsimonia utilizados en esta tesis han sido: El índice de ajuste normado parsimonioso, PNFI (Parsimony Normed Fit Index), que es similar al NFI, mencionado anteriormente, considerando los grados de libertad usados para alcanzar el nivel de ajuste. El criterio de información de Akaike AIC (Akaike Information Criterion). Y por último, el índice CAIC (Consistent AIC), una transformación del índice anterior. En este estudio se observan valores de PNFI: (0,743), AIC: (837,986) y CAIC: (1024,096), en los dos últimos se observa que ha decrecido el valor del índice respecto a modelos independientes: (AIC independen model 7128,200), (CAIC independen model 7218,046) y por lo tanto se consideran adecuados.

Tabla 2.58 medidas de ajuste de parsimonia escala de estrés de rol.

Medidas de ajuste de parsimonia (Erol)	
PNFI - Parsimony Normed Fit Index.	0.743
AIC - Akaike Information Criterion.	837.986
CAIC - Consistent AIC	1.024.096

4.- Resumen estudio 2-2:

La escala de estrés de rol de Rizzo y col. (1970), que se ha utilizado en esta tesis, está formada por catorce ítems que tienen unos índices psicométricos adecuados respecto a la escala total. Tras los estudios factoriales exploratorios (AFE) efectuados con la escala se ha observado en primer lugar que tiene unos índices de factorización adecuados para realizar dichos estudios, y que se mantienen los dos factores propuestos en la escala original, explicando un 48% de la varianza con eigenvalue de 4,6 y 2,1 respectivamente. Se ha realizado un segundo análisis factorial exploratorio mediante rotación con un método de normalización varimáx con káiser, obteniéndose unos resultados que mantienen los dos factores anteriores y coincidentes con la versión original de la prueba. Con el objetivo de ratificar lo observado en el método de análisis factorial exploratorio se ha efectuado un análisis factorial confirmatorio (AFC), donde la bondad del ajuste del modelo se ha observado a través de los índices de ajuste global, mediante medidas incrementales y absolutas de ajuste, y analizando también el modelo mediante el ajuste de parsimonia. En todos los casos se observa que la prueba es apropiada, en algunos de los índices se ha obtenido datos que pueden ser compensados facilitando de este modo que la

CAPÍTULO III: Estudio 2-2

prueba de estrés laboral de Rizzo y cols. se considere una prueba ajustada y validez para los estudios realizados en esta tesis.

CAPÍTULO III. Estudio 2-3: Análisis factorial exploratorio y confirmatorio de la escala de desgaste de Maslach y Jackson.

1.- Introducción.

Este cuestionario que se ha utilizado en esta tesis para medir el desgaste en el trabajo es el construido y adaptado por Maslach y Jackson (1986). Se ha utilizado la versión comercial adaptada para la población española de TEA ediciones (1997). Vega y colaboradores, (Vega Ed. y Cols 1998) se refirieron al mismo concepto definido por Maslach y Jackson como síndrome de desgaste profesional, término muy utilizado en los numerosos estudios sobre este tema realizados en nuestro país y que se utiliza en esta tesis. Se ha utilizado la prueba de Maslach en su versión clásica adaptada a población Española según el manual de TEA ediciones de 1997, por dos motivos:

- En la actualidad, como explica Bernardo Moreno (en Gil Monte PR. 2007) hay otras versiones mas actuales de la prueba que se han adaptado a población trabajadora en distintos contextos laborales, pero no en contexto militar de emergencias.
- Existen estudios en población militar Española (Robles JI. 2004), con personal sanitario, médicos y enfermeros (Cáceres B. 2009) pero no en militares Españoles que realizan su trabajo en situaciones de emergencia y catástrofes.

El inventario utilizado consta de 22 ítems, y en él se pueden diferenciar tres subescalas que miden, a su vez, las tres dimensiones que conforman el síndrome:

- Cansancio emocional (CE). Formada por 9 ítems que describen emociones y sentimientos de estar abrumado y agotado psicológicamente

por el trabajo que se realiza.

- Despersonalización o Cinismo (D). Formada por 5 ítems que describen una actitud de respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los otros sujetos del entorno, con una actitud cínica y distante de la organización.
- Falta de realización personal en el trabajo (FRP). Compuesta por 8 ítems que describen la falta de sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo, y que tienen que ver con el autoconcepto laboral.

El inventario se expone en profundidad en el apartado correspondiente a los instrumentos utilizados en esta tesis.

2.- Análisis factorial exploratorio (EFE):

Previo al análisis, y siguiendo las recomendaciones de Dziubna y Shirkey (1974), se exploró la adecuación psicométrica de los ítems. Se han comprobado que la escala tenía garantía suficiente para realizar los estudios estadísticos propuestos. El alfa de Cronbach es de 0.823.

Tabla 2.59 de Alfa de Cronbach escala de desgaste laboral.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	22

La prueba de esfericidad de Bartlett (1950), se rechaza la hipótesis de esfericidad. El índice de adecuación de la muestra de Kaiser-Meyer-Olkin (Kaiser,1970) se encontraba por encima del 0.50 recomendado (KMO = 0,821). Con lo que se observan valores estadísticos adecuados para la factorización de la escala.

Tabla 2.60 de KMO y Bartlett escala de desgaste laboral.

KMO y prueba de Bartlett		
Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		,882
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	8958,533
	Sig.	,000

2.1.- Método de extracción: componentes principales.

Comunalidad: Se observa mediante la comunalidad, la proporción de su varianza que puede ser explicada de cada ítems por el modelo factorial obtenido.

Tabla 2.61 de comunalidad escala de desgaste laboral.

Ítems	Inicial	Extracción
53	1,000	,528
54	1,000	,393
55	1,000	,505
56	1,000	,381
57	1,000	,330
58	1,000	,341
59	1,000	,417
60	1,000	,627
61	1,000	,442
62	1,000	,364
63	1,000	,306
64	1,000	,533
65	1,000	,580
66	1,000	,261
67	1,000	,194
68	1,000	,400
69	1,000	,472
70	1,000	,585
71	1,000	,503
72	1,000	,340
73	1,000	,354
74	1,000	,309

El gráfico del Scree test de Catell (Catell, 1966) o gráfico de sedimentación mostró claramente una estructura de la prueba compuesta por tres factores, que explicaron 41,7% de la varianza total.

2.2.- Extracción de los factores:

Se puede observar que lo más adecuado es adoptar tres factores principales en los que las saturaciones de las variables se expresan en las siguientes matrices de componentes, para asignar los ítems a los factores se consideraron las cargas factoriales aproximadas o superiores a 0.40 (Cliff y Hamburger 1967), los eigenvalue correspondientes siguen la regla Kaiser (eigen > 1) y son de 5,14, 2,52 y 1,5 respectivamente.

En la siguiente matriz se puede observar la solución rotada mediante el procedimiento de rotación ortogonal Varimax con Kaiser. Se ha elegido este método por que se consigue respetar la independencia entre los factores estudiados en la solución inicial y minimiza el número de variables que tienen saturaciones altas en cada factor. Simplifica la interpretación de los factores optimizando la solución por columna.

Tabla 2.62 de solución rotada escala de desgaste laboral.

FACTORES			
Ítems	1	2	3
57	,020	,126	,560
62	,257	,090	,539
63	,184	,100	,512
67	-,033	,038	,438
74	,058	,112	,541
56	-,365	,441	,229
59	-,117	,602	,203
61	,050	,662	,041
64	,272	,676	,040
69	,002	,646	,233
70	,205	,728	,118
71	,370	,596	-,102
73	,012	,565	,186
53	,691	,064	,216
54	,601	-,174	-,030
55	,687	,092	,156
58	,210	,098	,536
60	,759	,184	,132
65	,705	,276	,085
66	,442	-,069	,246
68	,357	,186	,488
72	,493	,221	,221

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 3 iteraciones.

Tabla 2.63 de componentes escala de desgaste laboral.

Matriz de transformación de las componentes			
Componente	1	2	3
1	,640	,611	,466
2	-,704	,709	,037
3	-,307	-,352	,884

La rotación de la solución original se realiza con el objetivo de mejorar la interpretación de la estructura factorial.

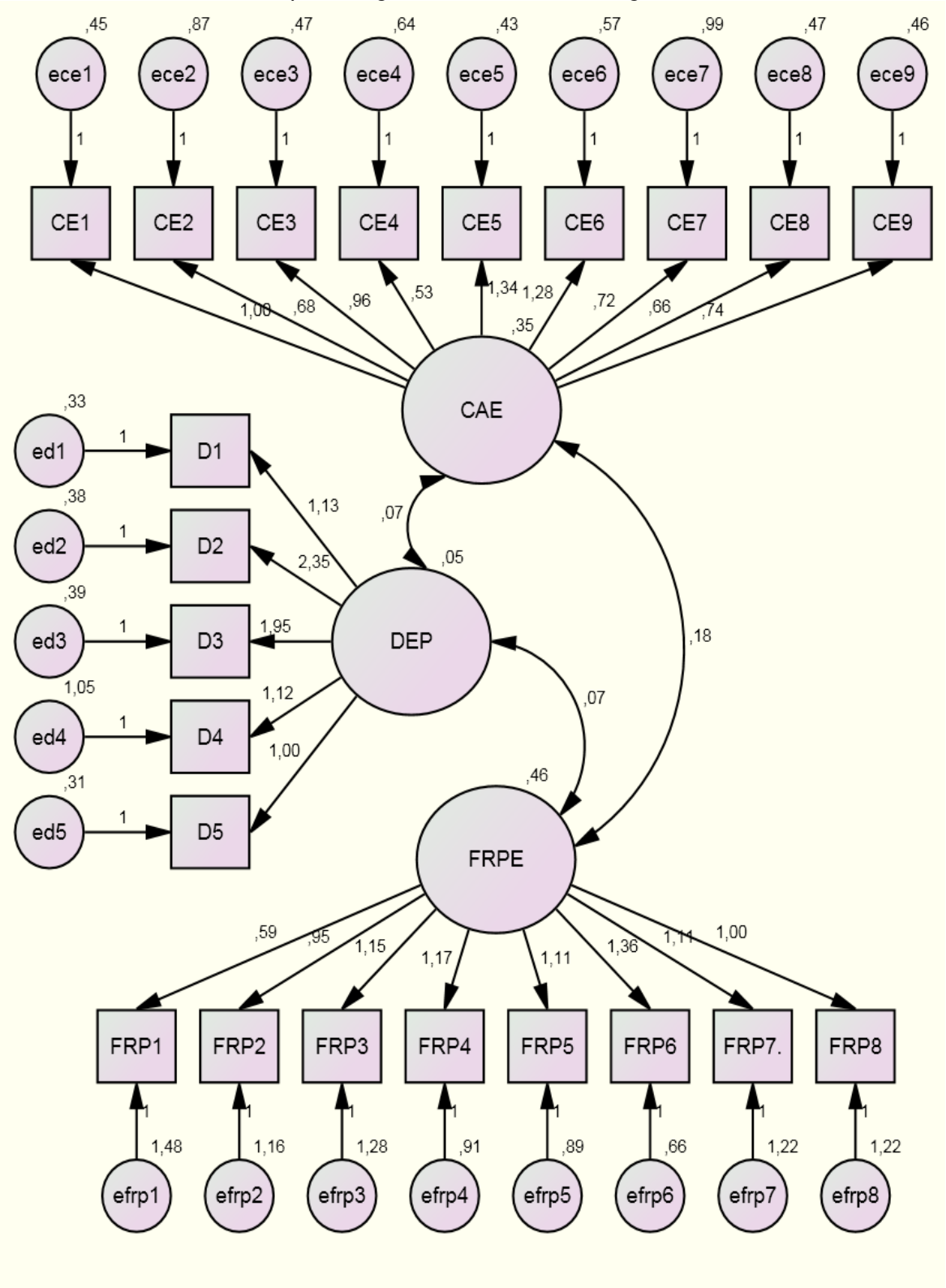
3.- Análisis factorial confirmatorio (AFC).

Se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio de los ítems para ratificar el modelo obtenido en el exploratorio. Se empleó el método de estimación de máxima verosimilitud (maximum likelihood) para analizar la matriz de correlaciones. Los análisis se llevaron a cabo mediante el programa de ecuaciones estructurales AMOS (Arbuckle, 2003).

3.1 Path Diagram:

Para representar el modelo causal y las relaciones que se han incluido en él se ha utilizado diagramas estructurales.

Gráfico 2.40 path diagrams de escala de desgaste laboral.



3.2.- Bondad de ajuste del modelo:

La bondad de ajuste de los modelos propuestos se evaluó mediante diversos indicadores.

3.2.1.- Chi Cuadrado y grados de libertad:

Una medida de la bondad de ajuste de la solución está dada por el valor de Chi-cuadrado, 1829,171 que es altamente significativo ($p < 0.001$), con lo cual se rechaza la hipótesis sobre la bondad de ajuste, debiendo pasar a analizar otros indicadores.

Para poder aceptar el modelo que se propone por motivos estadísticos estrictos hay que tener en cuenta las otras medidas de bondad de ajuste que no son demasiado malas. Existe una enorme literatura sobre los ensayos de la 'bondad de ajuste' de soluciones SEM (Structural Equation Modeling). No existe un consenso claro sobre cuál es el mejor índice de bondad según Bollen y Long (1993), probablemente estos autores proporcionan una adecuada discusión sobre el tema en cuestión en concreto y para esta tesis interesa tener en cuenta que ante tamaños de muestra grandes, el estadístico tiende a ser estadísticamente significativo, rechazando modelo que en realidad se alejan muy poco de los datos observados. Por este motivo se ha optado por tener en cuenta otros índices de bondad que proporciona el análisis efectuado.

3.3.- Otros índices de bondad de ajuste del modelo:

3.3.1.- Medidas de ajuste global.

Se observará que existe un ajuste perfecto cuando haya una correspondencia perfecta entre la matriz reproducida por el modelo y la matriz de observaciones.

Entre los índices identificados como de ajuste global, podemos diferenciar entre tres tipos de medidas: medidas absolutas de ajuste, medidas incrementales de ajuste y medidas de ajuste de parsimonia.

En definitiva, y en virtud del carácter habitual en la existencia de estos tres factores, a la hora de evaluar la bondad de ajuste de un modelo sería un error evaluarlo únicamente en virtud del nivel de significación del test Chi cuadrado. Es por ello, por lo que se incorporan diferentes medidas descriptivas que servirán para contrastar el ajuste.

Otro índice basado en la comparación de la magnitud del estadístico Chi cuadrado en relación al número de grados de libertad. Esto es, para un buen ajuste se espera que el ratio **chi²/df** sea lo más pequeño posible. A pesar de que no existe acuerdo sobre niveles estándar, en este estudio se observa un ratio de 8 es indicativo de un ajuste moderado.

3.3.2.- Medidas incrementales de ajuste

Se puede observar que existe un buen ajuste del modelo teniendo en cuenta los índices siguientes:

NFI: el índice de ajuste normado o NFI (Normed Fit Index), mide la reducción proporcional en la función de ajuste cuando se pasa del modelo nulo al propuesto. En este estudio se observa un valor de 0,89

GFI Y AGFI: Son los índices de bondad de ajuste (GFI) (goodness of fit index) y el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI). En este estudio se observan los valores del índice de bondad de ajuste (GFI) que corresponde a

0,893 y el índice de bondad de ajuste ajustado (AGFI) correspondiente que es 0,868.

CFI: El índice de ajuste comparativo (CFI) (comparative fit index), se observa un índice de ajuste comparativo de 0,815.

El GFI y el CFI se encuentran entre los más usados ya que están menos afectados por el tamaño de la muestra (García, Gallo y Miranda, 1998). Para que exista un buen ajuste, los valores CFI y GFI deberían estar próximos al valor de 0.90 Y cuanto mayor sea el valor, mejor ajuste (Byrne, 2001).

Tabla 2.64 medidas incrementales de ajuste escala MBI

Medidas incrementales de ajuste (MBI)	
NFI - Normed fit index	0.89
GFI - Goodness of fit index	0.893
AGFI - Adjusted Goodness of fit index	0.868
CFI - Comparative fit index	0.815

3.3.3.- Medidas absolutas de ajuste.

Con las medidas absolutas de ajuste, se ha determinado el grado en que el modelo globalmente (modelo estructural y modelo de medida) predice la matriz de datos inicial. Se ha observado la raíz cuadrada del error cuadrático medio o RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), y el residuo cuadrático medio RMR (Root Square Residual) con valores: RMR de 0,078 y de RMSEA de 0,069. aceptables en estos índices.

Tabla 2.65 medidas absolutas de ajuste escala MBI.

Medidas absolutas de ajuste (MBI)	
RMSEA - Root Mean Square Error of Approximation	0.069
RMR - Root Square Residual	0.078

3.3.4.- Medidas de ajuste de parsimonia.

Los índices de parsimonia utilizados en esta tesis han sido: El índice de ajuste normado parsimonioso, PNFI (Parsimony Normed Fit Index), que es similar al NFI, mencionado anteriormente, considerando los grados de libertad usados para alcanzar el nivel de ajuste. El criterio de información de Akaike AIC (Akaike Information Criterion). Y por último, el índice CAIC (Consistent AIC), una transformación del índice anterior. En este estudio se observan valores de PNFI: (0,711), AIC: (9046,717) y CAIC: (9187,904), en los dos últimos se observa que ha decrecido el valor del índice respecto a modelos independientes y por lo tanto se consideran adecuados.

Tabla 2.66 medidas ajuste parsimonia escala MBI.

Medidas de ajuste de parsimonia (MBI)	
PNFI - Parsimony Normed Fit Index.	0.711
AIC - Akaike Information Criterion.	9046,717
CAIC - Consistent AIC	9187,904

4.- Resumen.

El Inventario de Burnout de Maslach, (MBI) construido y adaptado por Maslach y Jackson (1986), expuesto en apartado correspondiente a las escalas

CAPÍTULO III: Estudio 2-3

utilizadas, está formado por veintidós ítems que se han estudiado y que tienen unos índices psicométricos adecuados.

Tras los estudios realizados se ha observado que:

En el estudio factorial exploratorio (AFE).

- La prueba tiene unos índices de factorización adecuados para realizar dichos estudios.
- Se mantienen los tres factores propuestos en la escala original.
- Se explica un 41,7% de la varianza y se confirma la regla Kaiser ($\text{eigen} > 1$) con eigenvalue de 5,14, 2,52 y 1,5 respectivamente.

En el análisis factorial confirmatorio (AFC).

- La bondad del ajuste del modelo se ha observado a través de los índices de ajuste global, mediante medidas incrementales, absolutas de ajuste y mediante el ajuste de parsimonia.
- La prueba está ajustada y por tanto se considera una prueba adecuada para la muestra y los estudios realizados en esta tesis.

Por lo que se puede confirmar la validez factorial de la prueba.

CAPÍTULO III. Estudio nº3: Análisis de las diferencias entre los grupos formados por las variables explicativas en relación al síndrome de desgaste en el trabajo y los estresores laborales de rol.

1.- Introducción:

Con el objetivo de observar las posibles diferencias formadas entre los grupos de las variables explicativas con relación al desgaste en el trabajo y a los estresores de rol se ha realizado un procedimiento estadístico inferencial que recurre a comparar las medias de la distribución de la variable cuantitativa en los diferentes grupos establecidos por la variable categórica. Si ésta tiene solo dos categorías (es dicotómica), la comparación de medias entre dos grupos independientes se ha llevado a cabo por el test t de Student; si tiene tres o más categorías, la comparación de medias entre tres o más grupos independientes se realiza a través de un modelo matemático más general, el Análisis de la Varianza (ANOVA). En ambos casos, las pruebas estadísticas son exigentes con ciertos requisitos previos que se han tenido en cuenta a para realizar los estudios.

2.- Estadísticos observados en el análisis de diferencias entre los grupos de las variables explicativas sociodemográficas.

A continuación se presentan los resultados observados en tablas: En los análisis efectuados con el test de T Student se presentan dos tablas, la primera respecto al estudio de la homogeneidad de los grupos con el estadístico de Levene y su significatividad, y la segunda con los datos del estadístico T de Student y su grado de significatividad. En los estudios efectuados con el test de ANOVA se presentan tres tablas: La primera que se presenta es la del estadístico F y su grado de significatividad, en la segunda tabla se presenta las medias observadas por cada grupo de análisis de variable explicativa o independiente. Y en la tercera tabla anexa a la anterior y más sombreada se

CAPÍTULO III: Estudio 3

exponen por letras, los grupos en los que se ha observado diferencia significativa, la clave de la categoría menor aparece debajo de la categoría con una media mayor. Utilizando la corrección de Bonferroni, se han ajustado las pruebas para todas las comparaciones por pares dentro de una fila.

2.1.- Estudio de las diferencias hombre mujer (SEXO):

Tabla 2.67 F de Levene y T Student de variable sexo.

VI: Sexo	Levene		T Student		
	F	Sig.	t	gl	Sig.
Cansancio Emocional	0,126	0,723	0,565	1659	0,572
Despersonalización	0	0,985	0,477	1659	0,633
Falta de realización Personal	0,914	0,339	-0,583	1659	0,56
Conflicto de Rol	2,084	0,149	1,235	1659	0,217
Ambigüedad de Rol	0,031	0,86	-0,178	1659	0,859

Observaciones: No se observan diferencias con respecto a la variable Sexo en ninguno de los grupos analizados.

Tabla 2.68 valor promedio variable sexo

SEXO (MEDIAS)	H	M
Cansancio Emocional	17	16
Despersonalización	7	7
Falta de realización Personal	19	19
Conflicto de Rol	21	20
Ambigüedad de Rol	13	13

2.2.- Estudio de las diferencias por grupos de edad en la (EDAD):

Tabla 2.69 ANOVA variable edad.

EDAD	F	Sig.
Cansancio Emocional	8,493	,000
Despersonalización	2,999	,018
Falta de realización Personal	7,280	,000
Conflicto de Rol	7,036	,000
Ambigüedad de Rol	11,205	,000

CAPÍTULO III: Estudio 3

Observaciones: Se observan diferencias con respecto a la edad en todas las variables analizadas, con unos índices mayores del estadístico F en la Ambigüedad de Rol y el Cansancio Emocional, y los menores respecto a la variable de despersonalización.

Tabla 2.70 valor promedio variable sexo

EDAD	Menos de 20	20 a 30	31 a 40	41 a 50	Más de 50	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Cansancio Emocional	19	17	16	16	13		C D E	E		
Despersonalización	9	7	7	6	6					
Falta de realización Personal	19	20	18	17	16		C D			
Conflicto de Rol	20	21	21	19	18		D E	D E		
Ambigüedad de Rol	10	14	13	12	10		C D E	E		

Respecto a la diferencias por grupos se observa que el grupo de mas jóvenes (B) se muestra significativamente diferente a los de más edad, en todas las variables excepto en la despersonalización.

2.3.- Estudio de las diferencias por Estado Civil (Est. Civil):

Tabla 2.71 ANOVA variable estado civil.

Est. Civil.	F	Sig.
Cansancio Emocional	4,593	,003
Despersonalización	8,418	,000
Falta de realización Personal	8,772	,000
Conflicto de Rol	1,715	,162
Ambigüedad de Rol	6,581	,000

Observaciones: Se observan diferencias respecto al estado civil en todas las variables analizadas, excepto en el Conflicto de rol. El mayor índice de F, se observa en la falta de realización personal y la despersonalización, y el menor en el conflicto de rol.

Tabla 2.72 valor promedio variable estado civil.

Est. Civil.	Soltero o vive sólo	Casado o vive en Pareja	Divorciado, Separado o Viudo, vive solo	Otras	(A)	(B)	(C)	(D)
Cansancio Emocional	17	16	16	17	B			
Despersonalización	7	6	6	7	B			
Falta de realización Personal	20	18	17	20	B C			B C
Conflicto de Rol	21	21	20	21				
Ambigüedad de Rol	14	13	12	13	B C			

En la observación por grupos se observa que el grupo de solteros o que viven solos tienen una medida mayor que el resto en las variables analizadas excepto en la de Conflicto de rol que no se observan diferencias significativas.

2.4.- Estudio de las diferencias por tener hijos (HIJOS):

Tabla 2.73 estadístico Levene y T Student variable tener hijos.

VI: Hijos	Varianzas =	Levene		T Student		
		F	Sig.	t	gl	Sig.
Cansancio Emocional	SI	0,008	0,929	-4,938	1656	0
Despersonalización		10,147	0,001	-3,133	1656	0,002
	NO			-3,201	1236,726	0,001
Falta de realización Personal	SI	0,437	0,508	-5,306	1656	0
Conflicto de Rol		5,563	0,018	-3,309	1656	0,001
	NO			-3,218	1077,114	0,001
Ambigüedad de Rol	SI	0,063	0,803	-4,963	1656	0

Observaciones: En el estudio de la variabilidad de las varianzas con el estadístico de Levene, en las variables de Despersonalización y Conflicto de rol no asumen homocedasticidad en los grupos.

Se observan diferencias significativas en los grupos formados respecto a tener hijos en todas las variables analizadas. La prueba de contraste utilizada, test T, es robusta y el número de sujetos es grande por lo que los resultados

CAPÍTULO III: Estudio 3

asumiendo varianzas iguales o no en los grupos es similar, igualmente ocurre si se utilizase el estadístico F de la prueba ANOVA donde se han observado las mismas conclusiones.

El mayor índice del estadístico F corresponde a la falta de realización personal y a la ambigüedad de rol y el menor valor corresponde a la despersonalización.

Tabla 2.74 valor promedio variable hijos.

HIJOS	SI	NO	(A)	(B)
Cansancio Emocional	16	17		A
Despersonalización	6	7		A
Falta de realización Personal	18	20		A
Conflicto de Rol	20	21		A
Ambigüedad de Rol	12	14		A

En el análisis por grupos se puede observar claramente que hay diferencias significativas entre los dos grupos, los valores más altos corresponden a las sujetos que no tienen hijos a su cargo.

2.5.- Estudio de las diferencias por nivel de estudios. (ESTUDIOS):

Tabla 2.75 ANOVA variable nivel estudios.

ESTUDIOS	F	Sig.
Cansancio Emocional	,960	,428
Despersonalización	2,592	,035
Falta de realización Personal	9,669	,000
Conflicto de Rol	,606	,659
Ambigüedad de Rol	3,355	,010

Observaciones: Respecto a los estudios realizados se observan diferencias significativas en las variables de despersonalización, falta de realización personal y la ambigüedad de rol, siendo los valores más altos del estadístico F,

CAPÍTULO III: Estudio 3

los que corresponden a la falta de realización personal y los más bajos a la despersonalización.

Tabla 2.76 valor promedio variable estudios.

ESTUDIOS	ESO incompleta	ESO o equivalente.	Bachillerato o equivalente.	Graduado o equivalente.	Posgrados	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Cansancio Emocional	17	17	17	16	17					
Despersonalización	7	7	7	6	6					
Falta de realización Personal	21	19	18	17	16	B C D E	D			
Conflicto de Rol	21	21	21	20	21					
Ambigüedad de Rol	14	13	13	12	12	D	D			

En la observación por grupos se puede ver que es el grupo de menor nivel de estudios los que se muestran más diferentes a los demás en falta de realización personal y ambigüedad de rol

3.- Estadísticos observados en el análisis de las diferencias en los grupos formados por las variables explicativas socioprofesionales.

3.1.- Estudio de las diferencias por categoría militar. (Cat. Mil.):

Tabla 2.77 ANOVA variable categoría militar.

Cat. Mil.	F	Sig.
Cansancio Emocional	12,835	,000
Despersonalización	4,335	,005
Falta de realización Personal	15,232	,000
Conflicto de Rol	7,209	,000
Ambigüedad de Rol	13,865	,000

Observaciones: Se puede observar respecto a la categoría militar que hay diferencias significativas en todos los grupos, y que los valores más altos del estadístico F se encuentran en la falta de realización personal, la ambigüedad

CAPÍTULO III: Estudio 3

de rol y el cansancio emocional, y los valores más bajos en la despersonalización.

Tabla 2.78 valor promedio variable categoría militar.

Cat. Militar	Oficial	Suboficial	Tropa Permanente	Tropa NP	(A)	(B)	(C)	(D)
Cansancio Emocional	15	16	15	17				A B C
Despersonalización	6	6	6	7				
Falta de realización Personal	18	18	17	20				A B C
Conflicto de Rol	19	20	21	22				A B
Ambigüedad de Rol	11	12	12	14				A B C

En la categoría de tropa no permanente se observan diferencias en el promedio con respecto a todos los grupos formados menos en la variable despersonalización.

3.2.- Estudio de las diferencias por primer destino militar en emergencias.

(1º Destino):

Tabla 2.79 estadístico Levene y T Student variable 1º Destino Militar.

VI: 1º Destino Emergencias	Varianzas =	Levene		T Student		
		F	Sig.	t	gl	Sig.
Cansancio Emocional	SI	3,269	0,071	4,304	1658	0
Despersonalización	SI	3,004	0,083	3,049	1658	0,002
Falta de realización Personal	SI	3,631	0,057	4,327	1658	0
Conflicto de Rol	NO	8,256	0,004	2,885	1658	0,004
				3,054	764,939	0,002
Ambigüedad de Rol	NO	4,126	0,042	5,857	1658	0
				6,069	735,648	0

Observación: Se observan diferencias significativas en todos los grupos formados por la variable respecto a tener el primer destino militar en una unidad de emergencias. En las variables de estresores de rol no se asume la

homocedasticidad, sin embargo por la robustez del modelo y el número de sujetos de la muestra, la significatividad del test T no varía.

Tabla 2.80 valor promedio variable 1º destino militar en emergencias.

1º Dest Emergencias	SI	NO	(A)	(B)
Cansancio Emocional	18	16	B	
Despersonalización	7	7	B	
Falta de realización Personal	20	19	B	
Conflicto de Rol	22	21	B	
Ambigüedad de Rol	14	13	B	

En la observación de los promedios por grupos se puede apreciar diferencias en todas las variables, con promedios más altos entre los que tienen su primer destino militar en una unidad de emergencias.

3.3.- Estudio de las diferencias por ejército de procedencia. (Ejército):

ANOVA diferencias por ejército de procedencia:

Tabla 2.81 ANOVA variable Ejército procedencia.

Ejército	F	Sig.
Cansancio Emocional	0,378	0,769
Despersonalización	1,622	0,182
Falta de realización Personal	0,376	0,77
Conflicto de Rol	2,161	0,091
Ambigüedad de Rol	0,19	0,903

Promedio por ejército de procedencia.

Tabla 2.82 valor promedio variable ejército de procedencia.

Ejército	ET	EA	AR	CC
Cansancio Emocional	17	17	16	17
Despersonalización	7	7	6	7
Falta de realización Personal	19	18	19	20
Conflicto de Rol	21	20	19	21
Ambigüedad de Rol	13	13	14	13

CAPÍTULO III: Estudio 3

Observaciones: En cuanto al ejército de procedencia no se puede observar diferencias significativas en los grupos.

3.4.- Estudio de las diferencias por experiencia laboral en las Fuerzas Armadas. (Exp. FAS):

ANOVA diferencias por experiencia en la FAS:

Tabla 2.83 ANOVA variable experiencia FAS.

T. FAS.	F	Sig.
Cansancio Emocional	11,922	,000
Despersonalización	4,101	,003
Falta de realización Personal	10,530	,000
Conflicto de Rol	8,424	,000
Ambigüedad de Rol	12,387	,000

Observaciones: Se observan diferencias significativas en cuanto a la experiencia laboral en todas las variables. Los valores más altos del estadístico F, se observan en la variables de ambigüedad de rol y el cansancio emocional, y los valores más bajos en despersonalización.

Tabla 2.84 valor promedio variable experiencia FAS.

Experiencia FAS.	Menos de 1 año	de 1 a 5 años	de 6 a 10 años	11 a 20 años	Más de 20 años	(A)	(B)	(C)	(D)	(E)
Cansancio Emocional	16	18	17	16	15		D E	D E		
Despersonalización	5	7	7	6	6		E			
Falta de realización Personal	14	20	19	18	17		D E	E		
Conflicto de Rol	20	22	21	22	19		E	E	E	
Ambigüedad de Rol	14	14	13	12	12		D E	E		

Por grupos se puede observar que hay diferencias significativas en los grupos que tienen menos experiencia respecto a los que tienen más experiencia

significándose que es la variable de despersonalización la que menos diferencias muestra.

3.5.- Estudio de las diferencias por experiencia laboral en emergencias.

(Exp. Emergencias):

ANOVA diferencias por experiencia en emergencias:

Tabla 2.85 ANOVA variable experiencia en emergencias.

Exp. Emergencias	F	Sig.
Cansancio Emocional	6,511	,002
Despersonalización	3,231	,040
Falta de realización Personal	1,069	,343
Conflicto de Rol	17,478	,000
Ambigüedad de Rol	4,307	,014

Se observan diferencias en los grupos formados respecto a la experiencia laboral en emergencias, menos respecto a la falta de realización personal. El valor más alto en el estadístico F es de las variables de conflicto de rol, y los valores más bajos de la variable de falta de realización personal.

Tabla 2.86 valor promedio variable experiencia emergencias.

Experiencia emergencias.	Menos de 1 año	De 1 a 2 años	Más de 2 años	(A)	(B)	(C)
Cansancio Emocional	15	16	17		A	A
Despersonalización	6	7	7			A
Falta de realización Personal	18	19	19			
Conflicto de Rol	17	21	21		A	A
Ambigüedad de Rol	12	14	13		A	

En el promedio de los grupos se puede observar que son los grupos de mas experiencia laboral en emergencias los que muestran medias más altas en todas las variables menos en la variable de falta de realización personal.

3.6.- Estudio de las diferencias por puesto de trabajo en primera intervención en emergencias. (1º intervención):

Tabla 2.87 estadístico Levene y T Student variable 1º Destino Militar.

VI: 1º Destino Emergencias		Levene		T Student		
	Varianzas =	F	Sig.	t	gl	Sig.
Cansancio Emocional	SI	0,045	0,832	6,181	1615	0
Despersonalización	SI	1,934	0,164	2,087	1615	0,037
Falta de realización Personal	SI	1,145	0,285	2,132	1615	0,033
Conflicto de Rol	SI	0,97	0,325	10,038	1615	0
Ambigüedad de Rol	SI	0,742	0,389	6,458	1615	0

Observaciones: Se observa diferencias significativas en todos los grupos respecto a tener un puesto de primera intervención en emergencias.

Tabla 2.88 valor promedio variable puesto 1º intervención.

1º intervención	SI	NO	(A)	(B)
Cansancio Emocional	18	16	B	
Despersonalización	7	6	B	
Falta de realización Personal	19	19	B	
Conflicto de Rol	23	20	B	
Ambigüedad de Rol	14	12	B	

Se observa diferencias en el promedio entre los grupos que tienen un puesto de 1º intervención y los que no. Siendo los valores más elevados significativamente en el grupo de 1º intervención.

4.- Resumen de resultados:

En la tabla resumen de estudio de las diferencias, se puede observar los resultados de los estudios de las diferencias efectuados. Se han colocado las variables explicativas en filas y las variables explicadas en columnas. Se ha indicado con una “✓” cuando se observan diferencias significativas entre los grupos formados por las variables correspondientes. Se añaden una columna

más (**Grupo +**) en las que se puede observar qué grupo de la variable explicativa muestra un promedio más alto.

Tabla estudio de las diferencias entre grupos.

ESTUDIO DE LAS DIFERENCIAS ENTRE GRUPOS						
	CE.	D.	FRP.	CROL	AROL	GRUPO +
Edad	✓	✓	✓	✓	✓	Jóvenes
Est. Civil.	✓	✓	✓		✓	Solteros, Solos
Hijos	✓	✓	✓	✓	✓	No Hijos
Estudios			✓		✓	Menos Nivel
Cat. Militar	✓	✓	✓	✓	✓	Tropa NP
1º Dest. UME	✓	✓	✓	✓	✓	Si
Exper. FAS	✓	✓	✓	✓	✓	Menos Exp.
Exper. Emerg.	✓	✓		✓	✓	Más Exp.
1º Intervención	✓	✓	✓	✓	✓	1ª Interv.

Sólo se han tenido en cuenta las variables explicativas que han mostrado diferencias significativas.

Se ha observado diferencias en algunos grupos formados por las variables de tipo **sociodemográfico** en cuanto a los **estresores laborales de rol**, y estos grupos son:

- La edad, con un promedio mayor en los sujetos jóvenes.
- El tener hijos a cargo, con un promedio mayor en los que no tienen hijos a cargo.
- El estado civil solo ha mostrado diferencias significativas en cuanto a la ambigüedad de rol, con promedios más altos en el grupo de solteros o que viven solos.

CAPÍTULO III: Estudio 3

- El nivel de estudios solo ha mostrado significatividad en cuanto a la ambigüedad de rol, con promedios más altos en el grupo que tiene menor nivel educativo.

Se ha observado diferencias en algunos grupos formados por las variables de tipo **sociodemográfico** en cuanto al síndrome de **desgaste en el trabajo**, y estos grupos son:

- La edad, con un promedio mayor los sujetos más jóvenes.
- El estado civil, puntuando más alto los sujetos solteros o que viven solos, en relación a los que viven en pareja.
- El tener hijos a cargo, puntuando más alto los sujetos que no tienen hijos a cargo.
- El nivel educativo ha sido significativo en cuanto a la variable falta de realización laboral, con un promedio mayor los que tienen menor nivel educativo.

Se ha observado diferencias en algunos grupos formados por las variables de tipo **socioprofesional** en cuanto a los **estresores laborales de rol**, y estos grupos son:

- La categoría militar, con promedios mayores en la categoría de tropa NP.
- Tener el primer destino militar en la unidad de emergencias, con promedios más altos en los que su primer destino es la unidad de emergencias.

CAPÍTULO III: Estudio 3

- Estar en un equipo de 1º intervención,
- La experiencia laboral en las FAS, con promedios más altos en el personal con menor experiencia.
- La experiencia laboral en la unidad de emergencias, con promedios más altos en el personal con más experiencia.

Se ha observado diferencias en algunos grupos formados por las variables de tipo **socioprofesional** en cuanto al síndrome de **desgaste en el trabajo**, y estos grupos son:

- La categoría militar, puntuando más alto los sujetos de la categoría de tropa no permanente.
- El tener como primer destino militar una unidad de emergencias, puntuando más alto los sujetos que su primer destino es en la unidad de emergencias.
- La experiencia en las FAS, puntuando más alto los sujetos con menos experiencia.
- La experiencia en emergencias, puntuando más alto los sujetos que tienen más experiencia.
- El estar en un equipo de primera intervención, puntuando más alto los sujetos que si están en primera intervención.

CAPÍTULO III. Estudio nº4: Análisis de predicción sobre el síndrome de desgaste en el trabajo en niveles de riesgo alto.

1.- Introducción:

Se ha estudiado que variables de las que se han tenido en cuenta tienen significativamente capacidad predictiva sobre el síndrome de desgaste en el trabajo. Los datos descriptivos de las variables del síndrome de desgaste se exponen en la tabla 2.89.

Tabla 2.89 descriptivos desgaste laboral.

ESTADÍSTICOS	N	Mín	Máx	Med	Dv. típ.	Var	Asimetría		Curtosis	
							Est	Error t	Est	Error t
CE	1665	9	42	17	5,233	27,39	1,133	0,06	1,801	0,12
D	1665	5	22	6,6	2,252	5,07	1,874	0,06	5,152	0,12
FRP	1665	8	40	19	6,461	41,75	0,586	0,06	0,508	0,12

Para la realización del estudio se ha efectuado un análisis bivalente, esto es, analizar las relaciones de la variable dependiente con cada una de las variables independientes, tomadas “una a una”. Se ha estudiado la relación con índices de correlación de Pearson entre las variables analizadas para ver si tienen suficiente justificación estadística, eligiendo aquellas variables que son significativas para su utilización en el modelo de regresión. En el análisis de regresión efectuado se ha recurrido al procedimiento de introducir, dado que permite conducir el análisis en función de los resultados que van obteniendo.

En este análisis se han observado las siguientes relaciones.

Tabla 2.90 índices de correlación Pearson y desgaste laboral

V.I. / V.D.	CE	D	FRP
Sexo	-0,014	-0,012	0,014
Edad	-,132**	-,075**	-,131**
Estado Civil	-,060*	-0,034	-0,028
Hijos	,120**	,077**	,129**
Estudios	-0,022	-,072**	-,148**
1º UME	-,105**	-,075**	-,106**
Ejército	-0,003	-0,032	-0,011
Cat Mil	,124**	,076**	,130**
Exp FAS	-,158**	-,085**	-,141**
Exp UME	,084**	,049*	0,014
Sat	-,406**	-,145**	-,310**
Int UCO	-,243**	-,143**	-,288**
Int Equipo	-,167**	-,177**	-,213**
Int Mandos	-,338**	-,166**	-,266**
Orgullo	,357**	,135**	,196**
Permanecer	,259**	,107**	,150**
Ajuste	,213**	,142**	,129**
Operativos	-,152**	-,052*	-,053*
C. Rol	,416**	,174**	,172**
A. Rol	,405**	,231**	,419**
Per Emo	,227**	,166**	,142**
Per Soc	,086**	,074**	-0,041

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Las variables dependientes de desgaste en el trabajo se han tratado siguiendo lo indicado en el manual por los autores originales de la prueba (Maslach 1986). Los valores se han tomado de forma tripartita en valores bajos, medios y altos, siendo estos últimos los que tienen un interés especial en esta tesis por considerarse valores de riesgo. Es necesario que los valores en las tres variables del síndrome se encuentren altos para poder dar un diagnóstico de desgaste laboral. Sin embargo el que un sujeto tenga alguno de estos valores altos ya es síntoma de aproximación a este diagnóstico del síndrome, y por tanto se ha considerado como un factor de riesgo psicológico.

Las variables independientes utilizadas en el estudio fueron de tipo sociológicas, profesionales, estresores laborales de rol y personalidad emocional y social, ya descritas en este trabajo.

Para la exposición del análisis se ha seguido el orden de presentar los resultados de las variables que componen el síndrome de desgaste en el trabajo empezando por la variable de cansancio emocional, seguida de la variable de despersonalización o cinismo y por último la variable de falta de realización personal en el trabajo.

2.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Cansancio emocional CE:

Resumen del procesamiento de los casos: Se han incluido en el análisis un total de 1540 casos haciendo un 92,5% de la muestra total.

Tabla 2.91 resumen procesamiento de los casos análisis de regresión

Casos no ponderados		N	Porcentaje
Casos seleccionados	Incluidos en el análisis	1540	92,5
	Casos perdidos	125	7,5
	Total	1665	100,0
Casos no seleccionados		0	,0
Total		1665	100,0

La variable se ha codificado como 1 a las personas que están en situación de riesgo, es decir con un valor de la variable cansancio emocional alto, y 0 para el resto de sujetos con valores de la variable medios o bajos.

El modelo ha clasificado a un 98,7% de la muestra, con un parámetro Beta de -4,25, un error estándar de 0,2, el estadístico de Wald de 410,526 significativo estadísticamente, y se observa un odd ratio de 0,014.

Tabla 2.92 índices de variables en la ecuación regresión CE

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Constante	-4,255	,210	410,526	1	,000	,014

Se ha observado un coeficiente de determinación de Cox y Snell de 0,039 y una versión corregida de este, con un índice de Nagelkerke de 0,33.

El ajuste global del modelo se ha obtenido con la prueba de Hosmer y Lemeshow, observándose un buen ajuste del modelo propuesto.

Tabla 2.93 índices Hosmer y Lemeshow CE

Paso	Chi cuadrado	gl	Sig.
1	6,118	8	,634

Observando la tabla de clasificación ofrecida por el modelo se puede apreciar que la especificidad es de 99,9% mientras que la sensibilidad es del 8,7%.

Por último, se observan las variables significativas del modelo propuesto con los coeficientes de regresión, sus correspondientes errores estándar, el valor del estadístico de Wald para evaluar la hipótesis nula ($\beta_i=0$), la significación estadística asociada, y el valor de la Odd Ratio ($\exp(B)$).

Tabla2.94 índices de variables en la ecuación.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Sat	-,983	,290	11,495	1	,001	,374
Intmandos	-,961	,245	15,419	1	,000	,382
Orgullo	1,153	,514	5,041	1	,025	3,169
PEREMOC	,423	,148	8,172	1	,004	1,527
Constante	-,228	1,398	,027	1	,870	,796

Con estos datos se puede construir la ecuación de regresión logística, que sirve

para predecir la probabilidad de tener el resultado (RIESGO) de un SUJETO con un alto cansancio emocional en función de las distintas variables independientes del estudio.

Se obtiene una ecuación que permite predecir la probabilidad del riesgo de que el CE sea alto en función de los valores de las variables utilizadas en el análisis de regresión logística, en el sentido siguiente:

La probabilidad de que Y (=CE) sea alto es igual a uno (1) dividido entre 1 menos el n° constante de Euler en base a logaritmo neperiano (2,718) elevado al resultado de la ecuación $(-\alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \dots - \beta_k X_k)$ (- constante del modelo – valor de beta1 * valor de la variable1 – valor de beta2 * valor variable2-.... Etc.).

3.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Cinismo o Despersonalización en el trabajo, D:

Resumen del procesamiento de los casos, se han incluido en el análisis un total de 1638 casos haciendo un 98,4% de la muestra total.

Tabla 2.97 casos en el análisis regresión Cinismo.

	N	Porcentaje
Incluidos en el análisis	1638	98,4
Casos seleccionados Casos perdidos	27	1,6
Total	1665	100,0
Casos no seleccionados	0	,0
Total	1665	100,0

La variable se ha codificado como 1 a las personas que están en situación de riesgo, es decir con un valor de la variable Cinismo alto, y 0 para el resto de sujetos con valores de la variable medios o bajos.

El modelo ha clasificado a un 99,6% de la muestra, con un parámetro Beta de $-5,60$, un error estándar de $0,4$, el estadístico de Wald de $187,859$ significativo estadísticamente, y se observa un odd ratio de $0,004$.

Tabla 2.98 variables en la ecuación regresión Cinismo.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Constante	-5,606	,409	187,859	1	,000	,004

Se ha observado un coeficiente de determinación de Cox y Snell de $0,01$ y una versión corregida de este, con un índice de Nagelkerke de $0,203$.

El ajuste global del modelo se ha obtenido con la prueba de Hosmer y Lemeshow, observándose un buen ajuste del modelo propuesto.

Tabla 2.99 prueba Hosmer y Lemeshow Cinismo.

Paso	Chi cuadrado	gl	Sig.
1	4,013	8	,856

Observando la tabla de clasificación ofrecida por el modelo se puede apreciar en este caso que la especificidad es de 100% mientras que la sensibilidad es del 0% .

Por último, se observan las variables significativas del modelo propuesto con los coeficientes de regresión (B), sus correspondientes errores estándar (E.T.), el valor del estadístico de Wald para evaluar la hipótesis nula ($\beta_i=0$), la significación estadística asociada (Sig), y el valor de la Odd Ratio (exp(B)).

Tabla 2.100 variables en la ecuación regresión Cinismo.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Permanec	2,423	,877	7,640	1	,006	11,277
PERSOC	1,011	,356	8,047	1	,005	2,747
Constante	-9,561	1,592	36,064	1	,000	,000

a. Variable(s) introducida(s) en el paso 1: Permanec, PERSOC.

Se construye la ecuación de regresión logística, que sirve para predecir la probabilidad de tener el resultado (RIESGO) de un SUJETO en función de las distintas variables independientes del estudio.

Se obtiene una ecuación que permite predecir la probabilidad del riesgo de que el Cinismo o Despersonalización sea alto en función de los valores de las variables utilizadas en el análisis de regresión logística, en el sentido siguiente:

La probabilidad de que Y (=D) sea alto es igual a uno (1) dividido entre 1 menos el n° constante de Euler en base a logaritmo neperiano (2,718) elevado al resultado de la ecuación $(-\alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \dots - \beta_k X_k)$ (- constante del modelo – valor de beta1 * valor de la variable1 – valor de beta2 * valor variable2-.... Etc.).

3.- Resultados del análisis de regresión logística respecto a la variable explicada: Falta de realización personal en el trabajo FRP.

Resumen del procesamiento de los casos, se han incluido en el análisis un total de 1627 casos haciendo un 97,7% de la muestra total.

Tabla 2.103 procesamiento de los casos regresión FRP.

	N	Porcentaje
Incluidos en el análisis	1627	97,7
Casos seleccionados	38	2,3
Casos perdidos		
Total	1665	100,0
Casos no seleccionados	0	,0
Total	1665	100,0

La variable se ha codificado como 1 a las personas que se sitúan en la zona de riesgo respecto a la falta de realización en el trabajo, con índices altos de falta de realización personal en el trabajo, y 0 al resto que componen los que tienen índices bajos y medios respecto a la variable analizada.

El modelo ha clasificado a un 93,3% de la muestra, con un parámetro Beta de $-2,634$, un error estándar de $0,099$, el estadístico de Wald de $705,467$ significativo estadísticamente, y se observa un odd ratio de $0,072$.

Tabla 2.104 de variables en la ecuación regresión FRP.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
Constante	$-2,634$	$,099$	$705,467$	1	$,000$	$,072$

Se ha observado un coeficiente de determinación de Cox y Snell de $0,061$ y una versión corregida de este, con un índice de Nagelkerke de $0,158$.

El ajuste global del modelo se ha obtenido con la prueba de Hosmer y Lemeshow, observándose un buen ajuste del modelo propuesto.

Tabla 2.105 prueba de Hosmer y Lemeshow regresión FRP.

Paso	Chi cuadrado	gl	Sig.
1	$8,292$	8	$,405$

Observando la tabla de clasificación ofrecida por el modelo se puede apreciar que la especificidad es de 99,6% mientras que la sensibilidad es del 1,8%.

Por último, se observan las variables significativas del modelo propuesto con los coeficientes de regresión (B), sus correspondientes errores estándar (E.T.), el valor del estadístico de Wald para evaluar la hipótesis nula ($\beta_i=0$), la significación estadística asociada (SIG), y el valor de la Odd Ratio ($\exp(B)$).

Tabla 2.106 variables en la ecuación de regresión FRP.

	B	E.T.	Wald	gl	Sig.	Exp(B)
hijos	,559	,266	4,422	1	,035	1,750
estudios	-,688	,164	17,692	1	,000	,502
CatMil	-,581	,152	14,705	1	,000	,559
Orgullo	,729	,285	6,558	1	,010	2,073
ARol	,148	,020	56,269	1	,000	1,159
Constante	-2,967	,847	12,270	1	,000	,051

Las variables analizadas se corresponden con los signos de la forma siguiente: No tener hijos, el tener un nivel bajo de orgullo “No estar Orgullosa” y el nivel alto de Ambigüedad de Rol hacen que aumente la variable FRP. Mientras que Los niveles altos educativos tipo universitarios o posgrados, y el tener un empleo alto (oficiales) disminuyen el riesgo de tener falta de realización personal en el trabajo.

Se ha construido la ecuación de regresión logística, que sirve para predecir la probabilidad de tener el resultado (RIESGO) de un SUJETO en función de las distintas variables independientes del estudio.

Se obtiene una ecuación que nos permite predecir la probabilidad del riesgo de

que la falta de realización personal sea alta en función de los valores de las variables utilizadas en el análisis de regresión logística, en el sentido siguiente:

La probabilidad de que Y (=FRP) sea alto es igual a uno (1) dividido entre 1 menos el n° constante de Euler en base a logaritmo neperiano (2,718) elevado al resultado de la ecuación $(-\alpha - \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 - \beta_3 X_3 - \dots - \beta_k X_k)$ (- constante del modelo – valor de β_1 * valor de la variable1 – valor de β_2 * valor variable2-.... Etc.).

TERCERA PARTE. CONFIRMACIÓN HIPÓTESIS.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

1.- Introducción:

En este trabajo se ha realizado un estudio de las pruebas que se van a utilizar para medir tanto los factores personales, como los factores de riesgo que se tienen en cuenta en el desgaste laboral, como una forma de conseguir un acercamiento más real a la unidad analizada. La medida del síndrome de desgaste o los estresores de rol en el personal militar no tienen un cuestionario específico y por tanto el recurso a las escalas generales adaptadas a los diferentes contextos profesionales parece ser la vía escogida por la mayoría de los especialistas del tema (Gil Monte, 2013). Otros ítems se han confeccionado ex profeso para el estudio de temas de interés en la unidad de tipo social o laboral.

Esto ha llevado a un trabajo mayor de análisis pero con un beneficio claro al contar con instrumentos de medida específicos y contrastables. Entendido como un logro más de los estudios realizados. Con todo ello se ha conseguido tener una serie de datos para su posterior análisis y confirmación de las hipótesis de diferencias y predictivas propuestas que se describen a continuación como resultados de esta tesis.

2.- Resultados y confirmación de las hipótesis propuestas.

2.1.- Relación entre el síndrome de desgaste en el trabajo y las variables explicativas sociodemográficas:

En los análisis efectuados a través de los tests de ANOVA y T de Student, se han estudiado las diferencias entre los grupos formados por las variables

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

explicativas utilizadas en esta tesis y el síndrome de desgaste profesional, y se ha observado lo siguiente:

2.1.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis sociodemográficas de diferencias planteadas en esta tesis, relacionadas con el síndrome de desgaste laboral:

Subhipótesis respecto a las variables explicativas sociodemográficas y el síndrome de desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D) y la falta de realización personal (FRP). Resultados de los estudios planteados en esta tesis:

Respecto a la variable *sexo*, no se han encontrado diferencias significativas entre los hombres y las mujeres, por lo tanto se **rechaza** la subhipótesis (1. SHp) planteada.

Respecto a la variable *edad*, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de desgaste entre los grupos, diferenciándose claramente los grupos de personas más jóvenes con un promedio más alto que el grupo de personas de más edad. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (2. SHp.) planteada.

Respecto a la variable estado civil, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de desgaste entre los grupos, diferenciándose con un promedio más alto el grupo de personas solteras o que viven solas del resto de los grupos. Por lo tanto se acepta la subhipótesis (3. SHp) planteada.

Respecto a la variable formada por las personas que tienen *hijos* a cargo o no tienen hijos, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

desgaste entre ambos grupos con un promedio mayor entre las personas que no tienen hijos. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (4. SHp) planteada.

Respecto a la variable formada por el nivel *educativo o estudios*, se han encontrado diferencias significativas entre ambos grupos en cuanto a la despersonalización y la falta de realización personal, pero no en cuanto al cansancio emocional. Los promedios más altos significativos son del grupo con menor nivel educativo. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (5. SHp) Planteada, respecto a despersonalización y falta de realización personal, pero **se rechaza** en cuanto a la variable de Cansancio emocional.

2.2.- Relación entre el síndrome de desgaste en el trabajo y las variables explicativas socioprofesionales:

Hipótesis respecto a las variables socioprofesionales y el desgaste en el trabajo en sus tres variables: Cansancio emocional (CE), la despersonalización (D), y la falta de realización personal (FRP).

2.2.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis socioprofesionales de diferencias planteadas en esta tesis, relacionadas con el síndrome de desgaste laboral:

Respecto a la variable formada por la *categoría militar*, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de desgaste en el trabajo. Con promedios más elevados entre la categoría de tropa no permanente. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (6.SHp) planteada.

Respecto a la variable formada por tener un *primer destino militar en una unidad de emergencias*, Se han encontrado diferencias en el síndrome de

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

desgaste en el trabajo. Con promedios más altos en el grupo que su primer destino es la unidad de emergencias. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (7. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable, *ejército de procedencia*, no se han encontrado diferencias en el síndrome de desgaste en el trabajo. Por lo tanto **se rechaza** la subhipótesis (8. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable de *experiencia laboral en las FAS.*, se han encontrado diferencias en el síndrome de desgaste en el trabajo. Con promedios más altos en los grupos de menos experiencia. Por lo tanto se acepta la subhipótesis (9. SHp) propuesta.

Respecto a los grupos formados por la variable de *experiencia en trabajos de emergencias*, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de desgaste en el trabajo en cuanto al cansancio emocional y la despersonalización, con promedios más altos en el grupo con más experiencia. No se han encontrado diferencias significativas en cuanto a la falta de realización personal. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (10. SHp) propuesta para el cansancio emocional y la despersonalización y **se rechaza** en cuanto a la falta de realización personal.

Respecto a los grupos formados por la variable de pertenecer a un grupo de *primera intervención*, se han encontrado diferencias significativas en el síndrome de desgaste en el trabajo. Con promedios más elevados en el grupo que si pertenece a primera intervención. Por lo tanto se acepta la subhipótesis (11. SHp) propuesta.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

2.3.- Relación entre los estresores laborales de rol y las variables sociodemográficas explicativas:

En los análisis efectuados a través de los tests de ANOVA y T de Student, se han estudiado las diferencias entre los grupos formados por las variables explicativas sociodemográficas y la variable denominada en esta tesis “Estrés laboral de Rol” compuesta a su vez por las variables de Conflicto de rol (Crol) y Ambigüedad de Rol (Arol), observándose lo siguiente:

2.3.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis sociodemográficas de diferencias planteadas en esta tesis relacionadas con el estrés laboral de rol:

Hipótesis planteadas respecto a las variables explicativas sociodemográficas y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol) y resultados obtenidos en esta tesis:

Respecto a la variable *sexo* formada por las categorías hombre y mujer, no se han encontrado diferencias significativas respecto a los estresores de rol analizados. Por lo tanto **se rechaza** la subhipótesis (12.SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por variable *edad*, se han encontrado diferencias significativas respecto a los estresores de rol analizados. Con promedios más altos en los grupos formados por los sujetos de menor edad. Por lo tanto **acepta** la subhipótesis (13.SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable de *estado civil*, se han encontrado diferencias significativas en la variable ambigüedad de rol, con promedios más altos en el grupo de sujetos solteros o que viven solos. Sin

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

embargo no se han encontrado diferencias respecto a la variable de Conflicto del rol. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (14. SHp) planteada respecto a la ambigüedad de rol. Con promedios más altos en el grupo de personas que están solteras o viven solos. **Se rechaza** con respecto al conflicto de rol.

Respecto a los grupos formados por la variable, *tener hijos*, se han encontrado diferencias significativas entre los grupos en conflicto y ambigüedad de rol. Con promedios mas altos en el grupo que no tiene hijos. Por lo tanto se acepta la subhipótesis (15. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable, *nivel educativo* (Estudios), se han encontrado diferencias significativas en la ambigüedad de rol, con promedios más altos en el grupo de menor nivel educativo. No se han encontrado diferencias significativas en respecto al conflicto de rol. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (16.SHp) planteada respecto a la ambigüedad de rol y **se rechaza** respecto al conflicto de rol.

2.4.- Relación entre los estresores laborales de rol y las variables socioprofesionales explicativas:

Hipótesis respecto a las variables explicativas socioprofesionales y el estrés laboral de rol en sus dos variables: Conflicto de rol (Crol), la Ambigüedad de rol (Arol).

2.4.1.- Observaciones en el contraste de las hipótesis socioprofesionales de diferencias planteadas en esta tesis relacionadas con el estrés laboral de rol:

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

Respecto a los grupos formados por la variable *categoría militar* se han encontrado diferencias significativas, con promedios más altos en la categoría de tropa no permanente. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (17.SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable tener el *primer destino militar* en la unidad de emergencias, se han encontrado diferencias significativas, con un promedio mayor en el grupo de militares que su primer destino es la unidad de emergencias. Por lo tanto se acepta la subhipótesis (18. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable de *ejército de procedencia*, no se han encontrado diferencias significativas, por lo tanto **se rechaza** la subhipótesis (19. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable de experiencia laboral en las Fuerzas Armadas, se han encontrado diferencias significativas, con promedios más altos en el grupo formado por los que tienen menos experiencia laboral. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (20. SHp) planteada.

Respecto a los grupos formados por la variable experiencia en la unidad de emergencias, se han encontrado diferencias significativas, con promedios más altos en los grupos de mas experiencia laboral. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (21. SHp) planteada.

Respecto a las diferencias entre los grupos formados por la variable, tener un puesto de *primera intervención*, se han encontrado diferencias significativas, con promedios más altos en el grupo de sujetos que trabaja en primera intervención. Por lo tanto **se acepta** la subhipótesis (22. SHp) planteada.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

2.5.- Relación predictiva entre el alto desgaste en el trabajo y otras variables estudiadas en esta tesis.

2.5.1.- Observaciones en el análisis predictivo planteado a través de un estudio de regresión logística.

La regresión logística es una de las herramientas estadísticas con mejor capacidad para el análisis de datos en investigación clínica y epidemiología, de ahí su amplia utilización. El objetivo primordial que se ha perseguido utilizando esta técnica es resolver cómo influyen en la probabilidad de aparición de un desgaste alto, denominado en esta tesis como “riesgo”, la presencia de diversas variables y el valor o nivel de las mismas.

En la tabla siguiente se refleja un resumen de las variables que han resultado significativas en los estudios realizados con el procedimiento de “introducir”. En la tabla se exponen las variables, la categoría a la que pertenecen y el grado de significación de cada una de ellas por variable explicada que componen el síndrome de desgaste laboral en grado alto.

Tabla 3.1 resumen de los estudios de regresión logística.

Variables predictoras		Sig. CE	Sig. D	Sig. FRP
Sat	Satisfacción	✓		
Intmandos	Integración	✓		
Orgullo	Sentimiento	✓		✓
PEREMOC	Personalidad	✓		
PERSOC	Personalidad		✓	
Permanec	Permanencia		✓	
Hijos	Sociodemográfica			✓
Estudi	Sociodemográfica			✓
CatMil	Socioprofesional			✓
ARol	Estresores de rol			✓

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

Con los resultados del estudio de regresión se pueden observar las variables que predicen significativamente el síndrome de desgaste laboral en sus valores más altos o de riesgo.

Respecto a los grupos formados por la variables sociodemográficas no se ha encontrado que sean significativamente predictivas respecto a los valores altos de desgaste emocional (CE) y despersonalización (D), por lo cual se rechaza la subhipótesis (23 SHp) propuesta respecto a estas variables.

Sin embargo en las variables referidas al nivel educativo y a tener hijos si que se observa que son significativamente predictivas de la falta de realización en el trabajo (FRP) y por lo tanto se acepta la parte de la subhipótesis (23 SHp) en este sentido:

Respecto a los grupos formados por la variables socioprofesionales no se ha encontrado predicciones significativas respecto a los valores altos de desgaste emocional y la despersonalización, por lo cual se rechaza la subhipótesis (24 SHp) propuesta respecto a estas variables.

La variable categoría militar, si que se observa como significativamente predictiva de la falta de realización en el trabajo y por lo tanto se acepta la subhipótesis (24 SHp) en este sentido:

Respecto a los grupos formados por la variable percepción de integración no se ha encontrado predicciones significativas respecto a los valores altos de despersonalización y falta de realización en el trabajo, por lo que se rechaza la subhipótesis propuesta (25 SHp) en este sentido.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

Sin embargo en la variable sentimiento de integración con los mandos directos si se observa un grado de significatividad en la predicción del cansancio emocional y por lo tanto se acepta la parte de la subhipótesis (25 SHp) propuesta en este sentido.

Respecto a la variable de satisfacción en puesto táctico no se han observado predicciones significativas respecto a los valores altos de despersonalización y falta de realización en el trabajo. Por lo que se rechaza la subhipótesis propuesta (26. SHp) en este sentido. Sin embargo si que se observa una predicción significativa respecto a los valores altos de cansancio emocional, por lo que se acepta la subhipótesis propuesta (26 SHp) en este sentido.

Respecto a la variable sentimiento de orgullo de pertenecer a la unidad no se han encontrado predicciones significativas respecto a los valores altos de despersonalización, por lo que se rechaza la subhipótesis (27 SHp) en este sentido. Sin embargo se observan predicciones significativas respecto a los valores altos de cansancio emocional y a la falta de realización en el trabajo, por lo que se acepta la subhipótesis planteada (27 SHp) en este sentido.

Respecto a la variable de intención de permanecer en la unidad no se ha observado predicciones significativas respecto a los valores altos de cansancio emocional ni a la falta de realización en el trabajo. Por lo que se rechaza la subhipótesis planteada a este respecto (28 SHp). Sin embargo si se observan predicciones significativas respecto a la actitud cínica o despersonalización, por lo que se acepta la subhipótesis (28 SHp) en este sentido.

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

Respecto a la percepción de estar ajustado al puesto de trabajo, no se han observado predicciones significativas respecto a los valores altos del síndrome de desgaste laboral por lo que se rechaza la subhipótesis (29 SHp) propuesta.

Respecto a estar en un puesto de primera intervención en la unidad, no se han encontrado predicciones significativas respecto a los valores altos del síndrome de desgaste en el trabajo, por lo que se rechaza la hipótesis propuesta (30 SHp) en este sentido.

Respecto a los estresores laborales de rol analizados, no se han observado predicciones significativas respecto a los valores altos de cansancio emocional y despersonalización, por lo que se rechaza la subhipótesis propuesta (31 sHp) en este sentido. Sin embargo se han encontrado predicciones significativas de la ambigüedad de rol respecto a los valores altos de falta de realización en el trabajo, por lo que se acepta la subhipótesis propuesta (31 SHp) en este sentido.

Respecto a los factores de personalidad analizados, no se han observado predicciones significativas del factor emocional respecto a los valores altos de despersonalización y la falta de realización en el trabajo. Tampoco se han encontrado predicciones significativas del factor social respecto a los valores altos de cansancio emocional ni la falta de realización en el trabajo. Por lo que se rechaza la subhipótesis propuesta a este respecto (32 SHp). Sin embargo se han observado predicciones significativas del factor personal emocional respecto a los valores altos de cansancio emocional. Se han observado predicciones significativas del factor personal social respecto a los valores altos

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

de despersonalización, por lo que se acepta la subhipótesis planteada (32 SHp) en este sentido.

2.6.- Resumen de las observaciones en el análisis predictivo del desgaste laboral de riesgo.

En resumen del estudio de regresión efectuado en esta tesis se pueden realizar las siguientes observaciones:

En la Tabla siguiente se exponen las variables analizadas que predicen significativamente los componentes del síndrome de desgaste en el trabajo.

Tabla 3.2 Predictores significativos con índices beta.

PREDICTORES	SÍNDROME DE DESGASTE EN EL TRABAJO ALTO		
	Sig. y Beta. (CE)	Sig. y Beta. (D)	Sig. y Beta. (FRP)
Satisfacción puesto táctico	✓ (Beta=0,983)		
Integración mandos directos	✓ (Beta=0,961)		
Sentimiento de orgullo.	✓ (Beta=1,153)		✓ (Beta=0,729)
Personalidad. Emocional.	✓ (Beta=0,423)		
Personalidad. Social.		✓ (Beta=1,011)	
Intención de permanecer en la unidad.		✓ (Beta=2,423)	
Tener hijos a cargo			✓ (Beta=0,559)
Nivel educativo.			✓ (Beta=0,688)
Categoría militar.			✓ (Beta=0,961)
Ambigüedad de rol.			✓ (Beta=0,148)

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

Se observa que las variables analizadas que significativamente predicen los valores altos del síndrome de desgaste en el trabajo como valores de riesgo son:

- El no tener hijos y el nivel educativo bajo predicen la falta de realización en el trabajo.
- El tener una categoría militar más baja predice significativamente la falta de realización en el trabajo.
- El no sentirse integrado con los mandos directos predice significativamente el cansancio emocional.
- La poca satisfacción en puesto táctico predice significativamente el cansancio emocional.
- El tener un bajo sentimiento de orgullo de pertenecer a la unidad, predice significativamente el cansancio emocional y la falta de realización en el trabajo.
- El tener una baja intención de permanecer en la unidad predice significativamente la actitud cínica o despersonalizada.
- Tener ambigüedad en el rol ejercido en la unidad predice significativamente la falta de realización en el trabajo.
- Tener un componente personal más emocional, predice significativamente el cansancio emocional en el trabajo.
- Tener un componente personal más social, predice significativamente la actitud cínica o despersonalizada en el trabajo.

A modo de resumen con los datos y la muestra de militares analizados en este trabajo, se puede observar que ninguna de las variables analizadas predice por

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

completo los valores altos del síndrome de desgaste laboral. Las observaciones con relación a los valores altos del síndrome de desgaste muestran que:

- Se observa que la baja satisfacción de los militares respecto al puesto táctico que ocupan, el sentirse poco integrado con sus mandos directos, más que con compañeros o en general en la unidad y sentirse poco orgulloso de estar destinado en una unidad, son los predictores más significativos respecto al cansancio alto de tipo emocional. A estos predictores se suma tener un perfil personal en el que destacan los rasgos mas emocionales.

Tabla 3.3 Predictores del cansancio emocional alto (CE. RIESGO).

Predictores del cansancio emocional de Riesgo.	
Satisfacción puesto táctico	<i>(B=-0,983)</i>
Integración mandos directos	<i>(B=-0,961)</i>
Sentimiento de orgullo pertenecer a la unidad.	<i>(Beta=1,153)</i>
Personalidad factor emocional.	<i>(Beta=0,423)</i>

- Se observa que la baja intención de permanecer en la unidad después del tiempo obligatorio, es el único predictor de los valores altos de una conducta cínica o despersonalizada. A lo que se suma tener un perfil personal en el que destacan los rasgos antisociales.

Tabla 3.4 Predictores de la actitud cínica o despersonalización alta (D. RIESGO).

Predictores de la actitud cínica o despersonalizada de Riesgo.	
Personalidad factor social.	<i>(Beta=1,011)</i>
Intención de permanecer en la unidad.	<i>(Beta=2,423)</i>

CAPÍTULO IV: Confirmación de las hipótesis.

- Se observa que los valores altos de falta de realización profesional se predice significativamente por variables como: No tener hijos a cargo, tener un bajo nivel educativo, o una categoría militar más baja, un bajo nivel de orgullo de pertenecer a la unidad y percibir ambigüedad en el rol profesional que se ejerce en la unidad.

Tabla 3.5 Predictores de la falta de realización en el trabajo alta (FRP. RIESGO).

Predictores de falta de realización en el trabajo de Riesgo.	
Sentimiento de orgullo pertenecer a la unidad.	<i>(Beta=0,729)</i>
Sociodemográfica. Tener hijos.	<i>(B=0,559)</i>
Sociodemográfica. Nivel educativo.	<i>(B=-0,688)</i>
Socioprofesional. Categoría militar.	<i>(B=-0,961)</i>
Estresores de rol. Ambigüedad de rol.	<i>(Beta=0,148)</i>

CUARTA PARTE. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Discusión.

Del análisis de los estudios realizados se puede observar que el 6,3% de la muestra son mujeres, dato por debajo de lo esperado. Este bajo número de mujeres puede tener cierta influencia en los estudios realizados según Tessa y Cols. (2012), sin embargo, es fiel reflejo de la realidad, por lo que se cuenta con una buena validez ecológica. En las FAS españolas el número de mujeres se sitúa alrededor del 12%, dependiendo de las especialidades y las distintas unidades militares, según datos del informe anual 2011 de la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa (Observatorio Militar para la Igualdad). Los hombres y mujeres militares tienen distintos roles asociados al género, algunos de ellos producen un alto estrés como los propuestos por Herzog H., y Gil M. (2004): ser padre o madre, esposo o esposa y el ser militar. Algunos aspectos asociados al rol masculino, como la imagen personal, genera estresores, que en algunos casos llevan por ejemplo a la utilización de sustancias para aumentar la fuerza física, (anabolizantes, etc.), lo que causa problemas en la salud. Existe una importante estigmatización en los hombres para la utilización de los servicios de psicología como también proponen Addis y Mahalik (2003) en población general y Hoges C., (2004), en militares, lo que lleva como consecuencia que en muchos casos se hacen crónicos los problemas de estrés asociados al rol masculino, aumentando el desgaste personal en unidades muy operativas. El rol femenino en la unidad conlleva otros problemas, las mujeres son pocas, tienen más dificultades y mayor vulnerabilidad ante situaciones de conflicto trabajo-familia, tal como también proponen autores como Greenhaus y Parasuraman (1999) o Murphy (2003).

CAPÍTULO V: Discusión.

En la unidad y en las FAS en general no existen puestos de trabajo específicos para hombres y para mujeres, ambos géneros puede optar a cualquier puesto de trabajo. Hay mujeres en distintos puestos en la unidad, operativos o no y con distintas categorías militares. Quizás algunos gustos por actividades de riesgo dentro de la unidad pueden decantarse por el lado masculino, pero siempre con presencia de mujeres. Ciertamente se detectan puestos con mayor presencia femenina, sobretodo en los relacionados con sanidad y en los denominados “cuerpos comunes” que corresponden a puestos más técnicos (jurídico, intervención, sanidad, etc.), lo que puede estar en sintonía con la teoría del rol de Eargly (1997). Existe un interés en la unidad para incrementar el número de mujeres evitando otros riesgos como la aculturación, que genera estresores y afecta principalmente a la mujer, como indican García y León (2002) y Hoel y Cols. (2000, 2001, 2011), generando aislamiento y exclusión de grupos laborales, que puede desembocar en un clima laboral más estresante (Kanter, 1990).

En los estudios realizados en este trabajo no se han encontrado diferencias significativas respecto al genero. Esto está en contra de lo indicado por otros autores que si han encontrado diferencias. En un metaáñalisis de Purvanova y Muros (2010), detectaron que las mujeres se muestran más cansadas emocionalmente que los hombres y estos últimos tienen más conductas de despersonalización en la organización, que no se ha observado en este trabajo.

El no percibirse integrado con los mandos directos predice significativamente el cansancio emocional en los estudios realizados en este trabajo. En otros estudios esto se ha relacionado también con el genero, según Emmerik (2002) el apoyo de los jefes y compañeros tiene un efecto reductor en el desgaste profesional, esto se

explica por los apoyos de tipo instrumental pero tiene efecto sólo en mujeres, se refiere a medidas de conciliación familia trabajo, sin embargo no se ha encontrado tales diferencias en este trabajo.

Como se ha observado gran parte de la muestra son sujetos jóvenes, con un empleo militar bajo y con una relación laboral no permanente, estos son factores que inciden en el estrés laboral. Tener un empleo bajo e inseguridad laboral es considerado un factor estresante por numerosos autores como Ashford (1989) y Van Vuuren (1990). Dos metaanálisis importantes a este respecto, el de Sverke, Hellgren y Näswall (2002), con 72 estudios y el de Cheng y Chan (2008), con 133 estudios, concluyen que la inseguridad laboral se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral, la salud mental y el bienestar físico, y está relacionada de forma positiva con el deseo de dejar la organización. Lo que evidencia la naturaleza estresante que supone el tener una relación laboral temporal, un empleo bajo y ser joven con poca experiencia y en la mayoría de los casos sin una orientación clara de la carrera militar o laboral.

La experiencia laboral se ha tenido en cuenta en este trabajo a través de dos variables: La experiencia en la unidad (que no puede ser excesiva por su reciente creación) y la experiencia en las Fuerzas Armadas. Un alto porcentaje son sujetos con poca experiencia en las FAS. Un alto porcentaje tiene mucha experiencia en la unidad (más de dos años de antigüedad). Algunos sujetos con poca experiencia en las FAS, al incorporarse por primera vez a la unidad y por desconocimiento, ingresan con unas expectativas poco reales o falsas. Esto genera con el tiempo problemas de adaptación y desajuste al puesto, aumentando la intención de abandonar. De acuerdo con lo que proponen, Dawis y Lofquist (1992), Bretz y Judge (1994), o Palací y Peiró (1995), el militar joven y con poca experiencia permanece en la organización si

percibe un nivel tolerable de desajuste, en otros casos tendrá intención de abandonar la unidad.

Las personas que tienen intención de marcharse de la unidad, en muchos caso no lo pueden hacer en el momento, por muchas causas: familiares, económicas, o que están en el periodo de permanencia obligatoria (2 años) por haber pedido un destino en la unidad voluntariamente. La actitud que toman estas personas es distanciarse psicológicamente y mantener una actitud más clínica y despersonalizada. Esto se entiende como una estrategia de afrontamiento de la situación, sin embargo tiene efectos negativos como la no integración con los compañeros y mandos, afectando a la cohesión del los equipos de trabajo, compañeros con los que se trabaja codo con codo, todos los días. En este trabajo se han observado unos valores altos de integración con respecto a la unidad, al equipo de trabajo y con los mandos, aunque en este último caso los valores son más bajos.

En este trabajo se han estudiado los estresores laborales de rol al igual que otros autores como Jex y Bliese (1999) internacionalmente y Oscar (2003) o Bardera (2010) en nuestro país. Los valores observados de ambigüedad y conflicto de rol no han sido altos, y están en valores cercanos a los promedios de cada escala, esto confirma lo propuesto por otros autores respecto al estrés laboral en población militar española como Oscar A. (2003), donde apunta que respecto al estrés laboral en militares, los valores de ambigüedad y conflicto de rol son bajos. Tener claro cuál es el rol que se demanda en el puesto, está demostrado por Lang, Thomas, Bliese y Adler (2007) que tienen una incidencia directa en la salud y en concreto en la salud del personal militar.

Como propone Garrosa E (2008), es importante estudiar los estresores laborales de rol ya que están asociados al desgaste laboral. Los valores de desgaste en la unidad más altos corresponden a la falta de realización profesional, esto es una importante fuente de estrés como también señalan Cox y col. (2005). Las personas que no se sienten realizadas laboralmente en su puesto de trabajo pueden perder el contrato psicológico y sentir que sus expectativas no se han cumplido generando tal como proponen Roberston y Cooper (1990), situaciones de sobre estrés.

La satisfacción y bienestar de las personas es una de las prioridades en la unidad y es una preocupación en las Fuerzas Armadas en general. Esto se refleja en la normativa militar sobre los valores castrenses, “Reales Ordenanzas de las Fuerzas Armadas”, donde se destaca que la más alta satisfacción para el personal militar es cumplir con su deber ante la sociedad: ***“la íntima satisfacción del deber cumplido”***. Siguiendo a Mañas y cols. (2007) que proponen estudiar la satisfacción a través de un componente subjetivo, se ha observado que el grado de satisfacción en el puesto táctico es alto en la unidad. Existe también una relación significativa y positiva de la satisfacción con el sentimiento de orgullo, la intención de permanencia en la unidad, el ajuste al puesto y sentirse integrado en la unidad, esto genera emociones positivas que siguiendo lo expuesto por Fredrickson B. (2004) contribuyen al bienestar personal.

Mientras que por contrario existe una relación significativa y negativa de la satisfacción con los estresores de rol y el síndrome de desgaste laboral. Respecto a mantener una actitud cínica y distante en la organización como parte del síndrome de desgaste se ha observado una excepción, existe una relación positiva entre la satisfacción y la actitud cínica o despersonalización en los valores más altos, que

CAPÍTULO V: Discusión.

cumple una función adaptativa como recurso personal, pero con efectos negativos respecto a la integración y la cohesión en el grupo primario. Esta afirmación está en contra de lo que han expuesto otros autores como Maslach y Jackson (1981), Faber (1999) o Chermis (1980), e incluso se puede afirmar que una actitud que genera más emociones negativas, en contra de lo expuesto por Fredrickson B. (2004), en cierta manera puede contribuir al bienestar personal.

Son numerosos los sujetos que muestran su intención de ingresar en la unidad, esto se observa en los procesos selectivos, donde hay un gran número de sujetos muy superior al número de plazas que se solicitan. En la misma línea de lo expuesto por Carless (2005), para que los sujetos tomen esta decisión, en sus expectativas se tiene que dar una coincidencia entre características del puesto y las características personales y profesionales. Si no se da esta coincidencia se van a generar estresores que afectan al desempeño, a la satisfacción y a la intención de abandonar la unidad como también proponen Lievens, Decaesteker y Coetsier (2001), en definitiva no se cumplirán las expectativas que traían los sujetos con la problemática que esta situación genera, señalado ya por otros autores como McCulloch y Turban (2007) o Westerman y Cyr (2004).

Existen algunos problemas que se asocian a un tipo de persona, sobretodo en situaciones de tensión. En muchas ocasiones esto es difícil de modificar, hay evidencia de que están asociadas biología y temperamento con la conducta y esto puede causar algunos problemas en situaciones en las que hay un alto estrés, como propone Labrador (1992). Hay personas de más edad y con empleo de suboficial que tienen un componente personal más “emocional” y esto ha dado como resultado mayor cansancio emocional, en este sentido de acuerdo con Corr (2001) se asocia la

personalidad más emocional en concreto el rasgo psicoticismo con sistemas de lucha y huida y esto causa problemas de conducta en ambientes extremos.

Se han observado mas diferencias individuales con respecto al factor “social”. El perfil de hombre joven, soltero, cuyo primer destino militar es la unidad analizada, y categoría militar de tropa no permanente, es el que ha presentado un componente “social” más alto significativamente. Los sujetos más jóvenes tienen rasgos más elevados de psicopatía y extraversión, confirmando las hipótesis de Matthews y Gilliland (1999), incluso estos autores añaden la búsqueda de sensaciones. En otros trabajos ya clásicos de Eysenck (1977,1992) se ha asociado también un factor social alto con rasgos personales como la psicopatía. Son personas que en el proceso de adaptación a la unidad causan problemas, les cuesta aceptar las nuevas normas de una unidad distinta, tienen conductas disruptivas y a veces van en contra de la imagen social y los intereses de la propia institución. Son conductas cínicas y despersonalizadas, que tienen que ver con estrategias personales para adaptarse a la nueva situación de alta disponibilidad en la unidad. Son sujetos más vulnerables que otros autores como Aluja (1991,1991a), Rebollo, Herrero y Colom (2002) o Zuckerman (1979) asocian a sujetos problemáticos socialmente más que a población general. La unidad por sus características resulta atractiva a personas que buscan nuevas sensaciones y esto se ha asociado por Eysenck y Gudjonsson (1989) como un componente de psicopatía en sujetos que son buscadores de sensaciones.

En estos sujetos descritos hay que tener en cuenta siguiendo las propuestas de Rutter, Giller y Hagel (2000), que cierto nivel de estas características se encuentra entre población general, por ejemplo entre personas jóvenes adolescentes y que la influencia de estos factores de personalidad no implica imposibilidad de cambio, como

proponen Herrero O. y Colom R. (2006). Por la experiencia en la unidad se ha observado que existe una relación positiva entre el nivel de socialización y un buen ajuste, en este caso se confirman las propuestas de Sakr, Uggerslev y Fassina (2007).

Estos factores de tipo personal unas veces facilitan y otras veces dificultan que se pueda hacer frente a situaciones complicadas en ámbitos laborales exigentes. En este trabajo se han tenido en cuenta los factores personales como obstáculos relacionados con los estresores laborales y la salud, o la satisfacción, e incluso con la intención de abandonar la unidad al igual que han señalado otros autores como Roberston, Cooper y Williams, (1990) y en nuestro país Labrador (1992). Por otro lado estos factores personales facilitan la gestión de emociones y el enfrentamiento a las situaciones complicadas como también indican Maslach y Leiter, (2008) o Swider y Zimmerman (2010) y como proponen estos últimos se requiere profundizar aún más en el estudio de los factores de tipo personal.

- Como obstáculos se ha observado que las variables personales significativamente predicen el riesgo de desgaste laboral: Las características “emocionales” predicen significativamente el cansancio o agotamiento psicológico de los sujetos. Y las características “sociales” predicen significativamente el hecho de tener una actitud cínica, distante y despersonalizada. Los sujetos con un componente “emocional” más alto en su personalidad, en situaciones de alta exigencia se agotan psicológicamente más y los sujetos con un componente en su personalidad más “social” en estas situaciones mantienen una actitud distante como recurso ante la situación confirmando lo que señalan Lazarus y Folkman (1984).

- Como facilitadores, la mayor parte de los sujetos analizados muestran un perfil personal que mantiene una adecuada adaptación en la unidad. Esto se ha estudiado desde la psicología positiva y se ha extendido al campo de la psicología en el trabajo (Avey, Luthans, Smith y Palmer, 2010; Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks, 2012; Rodríguez-Carvajal, Moreno-Jiménez, De Rivas, Bejarano y Sanz-Vergel, 2010). Se observa diariamente que estos perfiles facilitadores en el trabajo de la unidad tanto en operaciones como en las bases, se sienten con más energía o lo que se ha dado en llamar por Bakker y Leiter (2010), el “engagement”. En este caso también es clave la energía necesaria para realizar las tareas, “el vigor”, relacionado también con componentes emocionales y sociales de la personalidad como también señalan Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, (2002) y González-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, (2006). Sin embargo estos mismos autores señalan que en sujetos con un componente “emocional” elevado las demandas laborales altas hacen que se agoten los recursos, creando problemas de salud, muy relacionado con la unidad analizada.

Algunos modelos propuestos explican la importancia de los factores de personalidad analizados, asociaciones como la Occupational Health Psychology (SOHP, 2008) y la European Academy of Occupational Health Psychology (EA-OHP, 2008) también reconocen ampliamente a través de algunos modelos como el de “Tensión Laboral o Demanda/Control” del Karasek (1979, 1990, 1998), o Karasek y Theorell, (Karasek y Theorell, 1990), y modelos más actuales como el modelo “Demandas-Recursos” (Schaufeli y Bakker, 2004) que son los factores personales los que median entre las altas demandas laborales y el agotamiento de los recursos personales. En un modelo más reciente Luthans, Youssef y Avolio, (2007) subrayan de nuevo la importancia y el

papel que juegan estos factores de tipo personal en los procesos de bienestar laboral, en lo que se denomina “*Capital Psicológico*”, como un recurso personal que aumenta la capacidad de manejar situaciones difíciles y la proactividad personal, que según Sweetman y Luthans, (2010) favorece el bienestar y un desempeño laboral superior. Incluso se cita el constructo ya clásico de Kobasa y cols. (1982) “*personalidad resistente*”, como parte del desarrollo personal.

Se han encontrado diferencias significativas según la edad de los sujetos en cuanto a: Los factores de personalidad y a los factores de riesgo analizados. Estos resultados son específicos de la unidad pero no únicos. Según Moreno y Rodríguez (2013), actualmente en el mercado laboral hay tres generaciones: La de mayor edad los nacidos antes del año 1964, a los que se denominan “baby boom”. La segunda generación, que nació entre los años 70 y 90, que crecieron entre últimos años del periodo franquista y la transición al sistema de partidos políticos. Y la tercera generación los nacidos a partir de los años 80 y 90, que ha crecido en los albores de una nueva sociedad de la comunicación y una profunda crisis económica. También se afirma en este trabajo, siguiendo a Moskos y Wood (1991), que hay diferencias en la escala de valores entre los militares jóvenes, sin y con responsabilidades familiares, en este último caso se añade que hay una preocupación muy grande para el núcleo familiar en muchos casos por encima del profesional. Confirmando las tesis de Weschler (2003), las Fuerzas Armadas y la familia son instituciones voraces en el sentido de la gran demanda de tiempo y energías que requieren. El personal de la unidad es mayoritariamente joven, con lo cual se estiman unas necesidades particulares centradas en este grupo de edad. Muchos tienen hijos pequeños, con necesidades de vivienda, guarderías, promoción profesional, etc. Tiene una relación

profesional de carácter temporal y en muchos casos con poca experiencia laboral en las FAS, un factor que incide en el desgaste profesional como señala Olmedo y col. (2001) y se discutirá más adelante. A todo esto hay que añadir la dispersión geográfica de la unidad que dificulta la toma de decisiones y la homogeneidad en la misma.

A nivel europeo se denominan trabajadores mayores a las personas que tienen más de 55 años, diferenciados de los sujetos más jóvenes que debido a la situación social tienen en general más dificultades en el entorno laboral. Según Kolev y Saget, (2005) los jóvenes son más desanimados para emprender tareas ante la falta de expectativas de futuro y esperanza. Por tanto los jóvenes trabajadores en el momento actual suelen estar más expuestos a los riesgos psicosociales y otras características que en conjunto les hacen más vulnerables en el trabajo. Siguiendo las propuestas de Roskies, Louis-Guerin y Fournier, (1993) la relación de los jóvenes con las fuerzas armadas y la inseguridad contractual afecta en general a las relaciones en las unidades con los compañeros y los mandos directos.

Los sujetos más jóvenes son de una generación mas reciente, a la vez tienen empleos más inferiores y están en proceso de formación, con un nivel académico bajo y en proceso de socialización. En algunos casos no han encontrado un buen ajuste todavía en su puesto de trabajo, siendo afectados por estresores como la ambigüedad en el rol y por el desgaste laboral.

Sin embargo en este trabajo se entiende que el personal militar joven de la unidad tiene un lugar social privilegiado, por muchos motivos, entre ellos podemos citar que tener un trabajo estable en la situación económica por la que está pasando nuestro

país y los del entorno, es uno de ellos. Confirmando las propuestas de Richard Sennett (1978, 2000, 2003) o de Robinson y Rousseau (2008), se pueden citar algunas más:

- El trabajo ofrecido tiene una dimensión pública y social.
- Implica justicia organizacional, coincidiendo también con lo propuesto por Colquitt en 2001.
- Se realiza bajo un buen criterio ético de ayuda a los demás, como propone también Cortina (1994), bajo el lema “Para Servir”.

Los jóvenes requieren de puestos de trabajo que les permita autonomía, que les permita sentirse miembros de un grupo y cierta capacidad de desarrollo profesional, hay datos sobre la merma del contrato psicológico entre organización y trabajador, si esto no se cumple.

Gran parte del personal se siente integrado en la unidad, con sus compañeros y sus mandos directos, el sentimiento es menor respecto a estos últimos. Sin embargo si que se percibe el apoyo de los mandos en los casos de necesidad, esto último se refleja en los datos y en una frase de la sabiduría popular militar la “**soledad del mando**”: El ejercicio del mando requiere de unas capacidades y virtudes, en muchas ocasiones requiere imponer una orden del superior y este orden jerárquico supone por una parte un distanciamiento del subordinado y por otra una obligación hacia él. Esto está reflejado en los datos donde la integración con el superior jerárquico es más baja respecto a los compañeros o respecto a la unidad en general, sin embargo hay alta confianza en los mandos y un sentimiento estar apoyado por parte del superior jerárquico en caso de necesidad, es parte del potencial de la unidad. Estas premisas

se ajustan con la revisión realizada por Kristof-Brown y col. (2005) donde se encontró un modulador del ajuste en la relaciones en la organización, observándose los valores más bajos de relación respecto a los supervisores.

Percibir un alto apoyo por parte de los mandos militares en situaciones de alta exigencia supone una alta satisfacción laboral y por tanto coincidiendo con la propuesta de Johnson J.V., Hall E.M. (1998) resulta un buen amortiguador de los efectos del estrés y el desgaste. Sin embargo no se confirma la propuesta de Stelz (2006) respecto a que los sujetos en situaciones de alta presión más satisfechos son los que perciben menor apoyo.

De todas las categorías analizadas, la categoría de tropa es una de las más afectadas por el desgaste laboral, son categorías con una menor responsabilidad en la escala militar y con una alta exigencia, coincidiendo con los estudios de Vander Doef y Maes (1999) estos sujetos muestran menor bienestar psicológico. El tener categorías militares superiores y tener la posibilidad de control sobre las tareas que se realizan tiene efectos positivos sobre la salud de los militares, esto mismo proponen también otros autores (Martín, Luceño, Jaén y Rubio, 2007; Cieslak, Knoll y Luszczynska, 2007; Gelsema y col.y Verhoeven, 2005 y Oliver, García-Layunta y Tomás, 2005). Un caso particular son los suboficiales, estos sujetos tienen mucha experiencia laboral, tienen mucha responsabilidad en sus puestos y son mandos intermedios con lo cual el posible control sobre las actividades que realizan es relativa y menor que los oficiales.

El orgullo es la única variable en los estudios realizados que tienen significativamente capacidad para predecir el cansancio emocional y la falta de realización en el trabajo, es una variable positiva y de mucho interés, porque el objetivo que se persigue es

conseguir una unidad más saludable como proponen Seligman, M.E.P. y Csikszantmihalyi, M. (2000), este reto interno, también es un reto a nivel mundial, la propia OMS, en el informe de 2008 hace énfasis en los aspectos positivos de la organización como el clima y la salud de los trabajadores que generan mayor eficiencia y menor tasa de abandono. La unión Europea por su parte ha lanzado la estrategia Europa 2020, cuyo objetivo es convertir a la UE entre otras cosas con organizaciones más saludables. En nuestro país las aportaciones de autores como Vázquez C. (2013), Avia M.D. y Vázquez C. (1998) o Vázquez C. y Hervás G. (2006, 2008,a,b,c) han trabajado el tema de los beneficios que aporta en a las personas y a las organizaciones la utilización de este modelo positivo de acuerdo al ideal de realizar una vida dotada de sentido para dar lugar a un estado óptimo tal como proponen Ryff & Keyes, (1995) y Ryff & Singer (1998) resultado de una vida bien vivida. Vivimos en un mundo de continuos cambios y competencia global, las organizaciones se enfrentan a múltiples retos, en el caso del personal militar a continuas operaciones relacionadas con la seguridad y la paz en cualquier lugar del mundo y por supuesto las operaciones relacionadas con las catástrofes, en muchos casos dotar de sentido la vida en estas circunstancias es una tarea difícil.

Cuando la unidad actúa en apoyo a la población civil y se le atribuye un mérito social, aparece el orgullo. Sentirse orgulloso por las tareas realizadas es una forma de dar sentido a lo que se hace y actúa como un amplificador de las capacidades y posibilidades de las personas, esto mismo señala Fredrickson B. (1998). Cuando los sujetos se atribuyen ese merito valorado socialmente, actúa como un precursor importante de logros aún mayores, dando lugar a motivación de logro, compartir logros laborales, hacer balance de los éxitos, puede hacer que los sujetos estén más

orgullosos de la unidad y generar espirales ascendentes de funcionamiento óptimo. El orgullo se ha planeado como una variable importante en este trabajo por su capacidad predictiva sobre el desgaste laboral y coincidiendo con la propuesta de Diener, Sandvik, Pavot y Gallagher, (1991) con una incidencia directa en estados emocionales positivos y sobre el bienestar en general.

Sin embargo hay personas que no se encuentran satisfechas, ni muestran orgullo y no tienen intención de permanecer en la unidad, son sujetos que no se han adaptado. Algunas personas muestra intención de cambio en la propia unidad, lo que indica que no se ha conseguido un ajuste perfecto en el puesto pero si respecto a la unidad. Todos estos sujetos pueden desarrollar dificultades de adaptación. Siguiendo lo indicado por Kristof-Brown, Zimmerman y Johnson (2005), si hay características tanto de la persona como de la organización que no encajan se hace incompatible que el sujeto se adapte a su puesto de trabajo, desarrollando problemas de tipo psicológico, que afecta a la seguridad y a la operatividad confirmando lo señalado por Sverke (2002), y crea expectativas falsas e incumplidas como también propusieron Porter y Steers (1973)

En los primeros momentos de incorporarse a la unidad, algunos sujetos acceden a la unidad con unas expectativas irreales (“voy a conseguir otro trabajo no militar, no haré tareas puramente militares como desfilar, seré bombero, no militar” etc.), con el tiempo comprueban que no se cumplen sus expectativas y desarrollan dificultades de adaptación y como consecuencia se hace incompatible sujeto y ambiente de trabajo.

Este ajuste al puesto es una de las variables importantes para decidir hacer un cambio, confirmando lo indicado por Garrosa E. (2008), produce un alto estrés que se

relaciona positivamente con el desgaste laboral. A nivel militar Sümer y Van de Ven (2006), pertenecientes al grupo dedicado a temas de reclutamiento de la OTAN, explican que el abandono del puesto es en muchos casos debido a temas como el ajuste percibido y entienden que es una variable importante en contextos militares. Schreurs y Syed (2006) relacionaban la intención de cambio, con el ajuste al puesto para dar explicación al abandono de los miembros del ejército. En algunos casos que se dan en la unidad, las personas si perciben un buen ajuste a nivel unidad, pero expresan su intención de cambiar de puesto de táctico a otro de la misma unidad, con expectativas de poder hacer un mejor ajuste, unidad persona y puesto.

Los motivos por los que las personas se deciden a hacer un cambio de puesto o abandonar la unidad son muchos. En las encuestas realizadas por el Ministerio Defensa a la tropa y marinería de los tres ejércitos la razón alegada por el personal que abandona las FAS es la búsqueda de mejores condiciones salariales. En estudios con población general Madrigal R. (2010) indica que los motivos para el abandono de la profesión militar es encontrar un trabajo mejor, por causas del desgaste laboral y por motivos familiares como tener hijos pequeños. En el momento económico actual parece difícil que los motivos mayoritariamente sean por encontrar un trabajo mejor, los motivos familiares, el cuidado de los hijos afectan más a las mujeres, un 30% de las que abandonan su puesto es por motivos familiares o lo que se denomina opting out, con lo cual en la muestra analizada, mayoritariamente hombres, y siguiendo las premisas de Madrigal parece que los motivos de abandono pueden ser debidos a un mal ajuste y al desgaste laboral.

En los estudios realizados en este trabajo el desgaste laboral, en concreto el cansancio emocional se relaciona con las variables de ajuste al puesto, las personas

con un bajo ajuste tienen un cansancio emocional mayor. Ocurre algo similar con los sujetos que muestran su intención de cambio de puesto, provocando una menor satisfacción, menos orgullo y por lo tanto generando emociones negativas. En estudios realizados en España con población militar, Bardera (2010) ha observado también una baja satisfacción laboral y alto abandono, relacionado con el ajuste al puesto. Está claro como propone Garrosa E. (2010), que las personas buscan bienestar y estar satisfechas en el trabajo. Las emociones como la satisfacción o el orgullo proporcionan resultados favorables en el trabajo.

La experiencia laboral en las FAS y en la unidad es un factor mediador en el desgaste, esto también lo señalan autores como Atance (1997), Prieto y Col. (2002) y Bernardo M. y Labrador F. (2007, 2008, 2009), algunos sujetos que tienen más experiencia en la unidad se sienten más cansados emocionalmente y con más estrés. Un caso particular observado es la relación entre categoría militar de suboficial, mayor edad y desgaste laboral. En este sentido no se confirma lo expuesto por Olmedo y Cols (2001) respecto a que la experiencia en los militares hace que bajen los niveles de cansancio emocional. Esto último sólo se confirma con respecto a la experiencia en las FAS, por lo tanto se puede afirmar que la experiencia en general no es suficiente para dar una explicación completa del cansancio emocional y se diferencia entre: Experiencia en la unidad (a más experiencia más cansancio). Y experiencia en las FAS (a más experiencia menos cansancio). Sin embargo sí se confirman las propuesta de Olmedo (2001) en el sentido de que la experiencia en algunos sujetos hace que se pongan en marcha estrategias de afrontamiento basadas en el distanciamiento de la unidad, despersonalizadas y cínicas.

La creación y puesta en marcha de la unidad ha supuesto un trabajo intenso y una preparación muy exigente. En los estudios realizados se ha encontrado que los sujetos mayoritariamente muestran una alta satisfacción y ajuste al puesto. Sin embargo algunos no han conseguido un buen ajuste y no se encuentran satisfechos en su puesto táctico, las causas pueden ser múltiples y variadas. Siguiendo las propuestas de Büsing y Glaser (1999), Roberston y Cooper (1983), este es un fenómeno que culmina en estrés y en última instancia en desgaste laboral, generando dificultades y disfunciones conductuales que por un fenómeno de contagio emocional se pueden extender en los grupos de trabajo y generar los contextos laborales inefectivos, pérdidas del contrato psicológico y de compromiso con la organización como también han señalado Langan-Fox, Cooper y Klimoski (2007). Una posibilidad propuesta por Jacoby, (2008) es romper las tendencias negativas que propuso Chermis (1980) de: altas demandas, tensión emocional, y cambios de actitudes y conductas a otras más negativas para hacer frente a la situación, para lo cual se hacen las propuestas de abordaje en el anexo 5.

CAPÍTULO VI: Conclusiones.

CAPÍTULO VI: Conclusiones.

CAPÍTULO VI: Conclusiones.

Conclusiones.

Primera: Se ha detectado un perfil característico de sujetos que son más propensos al desgaste laboral en la unidad analizada. Son sujetos jóvenes, solteros, sin hijos y con un nivel educativo bajo. Profesionalmente son los sujetos de la categoría de tropa, lo que conlleva más baja responsabilidad en sus puestos de trabajo pero una alta exigencia laboral, tienen una relación de trabajo de carácter temporal, con experiencia en la unidad pero poca experiencia en las FAS, y trabajan en un puesto de primera intervención. Se han observado algunos casos particulares que pertenecen a la categoría de suboficial, estos son sujetos con más experiencia en las FAS, con más responsabilidad que la tropa en sus puestos de trabajo, que tienen más edad y por lo tanto de otra generación distinta y que también son propensos al desgaste laboral.

Segunda: Respecto a las variables de personalidad analizadas, se han observado algunas diferencias que tienen que ver con la edad de los sujetos. Los sujetos más jóvenes de una generación más reciente, tiene un perfil más “social”. Mientras que los sujetos de más edad de distinta generación, con empleos superiores y más socializados en la institución militar tienen un perfil más “emocional”, según lo descrito en este trabajo.

Tercera: Se ha observado que algunas variables analizadas tienen capacidad de predicción sobre los riesgos psicológicos analizados en la unidad. Son variables que predicen el riesgo de padecer un síndrome de desgaste laboral en sus valores más altos.

a) Predictores del agotamiento o cansancio de tipo emocional:

CAPÍTULO VI: Conclusiones.

Se ha observado que la variable “personalidad emocional” predice de forma significativa el “cansancio emocional”. Esta variable emocional, tal como se ha expuesto en esta tesis, está relacionada con rasgos de psicoticismo, neuróticos y depresivos. También han mostrado su valor predictivo inverso sobre el cansancio emocional, la satisfacción en el puesto táctico, el sentimiento de orgullo y el sentirse integrado con los mandos directos.

b) Predictores de la actitud cínica o despersonalizada:

Se ha observado que la variable “personalidad social” que según se ha expuesto en esta tesis está relacionado con rasgos de sociabilidad alta y psicopáticos. También han mostrado su valor predictivo inverso la intención de permanecer en la unidad. Como se ha explicado en esta tesis los sujetos que por distintas causas tienen intención de pedir otros destinos, pero tienen que permanecer más tiempo en la unidad, en algunos casos muestran esta actitud cínica que se entiende como un recurso personal para hacer frente a la situación.

c) Predictores de la falta de realización en el trabajo:

No se ha observado un perfil personal característico como predictor en este caso. Una variable que se ha observado como un buen predictor y de un alto interés en la unidad, ha sido el sentimiento de orgullo. Se ha observado su relación significativa e inversa con la falta de realización en el trabajo. Es por tanto la única variable con capacidad predictiva en dos de las variables del síndrome de desgaste laboral analizadas: el cansancio emocional y la realización en el trabajo. También han mostrado su valor predictivo respecto a la falta de realización en el trabajo otras variables como el tener hijos, tener un nivel de estudios bajo, tener una categoría militar de tropa y el estresor de ambigüedad de rol.

QUINTA PARTE: FINAL

LIMITACIONES.

LIMITACIONES

Limitaciones detectadas.

Una vez concluidos los estudios se han detectado algunas limitaciones que se tendrán en cuenta en futuros trabajos:

Una limitación es el momento. Los estudios están limitados de forma transversal. Sería más adecuado hacer estudios de tipo longitudinal, donde se puedan observar los cambios que se producen en la unidad. Sin embargo se ha estudiado una unidad de reciente creación con poca antigüedad, por lo que era imposible este tipo de estudios. No es un trabajo acabado por lo que en la actualidad se sigue trabajando en este sentido.

Otra limitación son las medidas tomadas. Se han tenido en cuenta variables que se han medido a través de autoinforme de los sujetos. Estas medidas tienen sus limitaciones aunque puede ser un buen indicador de salud como propone el Ministerio de Sanidad Español (2007), y son medidas comúnmente utilizadas en los trabajos sociales en general, sin embargo es conveniente que las variables sean lo más objetivas posibles.

Otra limitación está en los indicadores psicométricos de los instrumentos que se han utilizado. Pueden ser mejorables y se han planteado algunos cambios. En este caso hay que tener en cuenta la normativa al respecto y la validez ecológica, los cambios requieren un tiempo y una justificación, quizás esta tesis puede servir para conseguir algunos de ellos.

Sería adecuado contar con medidas de grupo y no sólo individuales. Diferenciar entre las autovaloraciones independientes y las interdependientes de los sujetos evaluados

LIMITACIONES

como propone Brockner y col. (2005), la investigación en este campo es rentable y la potencia de los grupos depende de factores del propio grupo, las mentalidades compartidas, el compromiso entre el grupo, entre otras, tal como propone Alcover y Gil, (2003).

Otra de las limitaciones importantes es que no se han podido realizar estudios con una muestra mayor de mujeres militares. Este tema es una preocupación constante en la unidad en la que se trabaja continuamente.

Una última limitación y a la vez una sugerencia importante es incluir factores del propio contexto y realizar estudios en la misma zona de intervención, que se centren en los estresores específicos de la operación. Ver cómo los estresores situacionales de la operación interaccionan con el desempeño y con las variables moduladoras, tal como propone Adler y col (2005).

Bibliografía.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía.

Bibliografía.

Abraham, R. (1999). The impact of emotional dissonance on organizational commitment and intention to turnover. *The Journal of Psychology*, 133 (4), 441-455.

Addis, M. E. y Mahalik, J. R. (2003). Men, masculinity, and the contexts of help seeking. *American Psychologist*, 58(1), 5-14.

Adler, A B.; Huffman, A H. y Bliese, P D.(2005) The Impact of Deployment Length and Experience on the Well-Being of Male and Female Soldiers. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 10(2), 121-137.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2003). La inclusión de los aspectos de género en la evaluación de riesgos. FACTS n.º 43. Disponible en: http://osha.europa.eu/publications/factsheets?b_start:int=20.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2006). Estudio de Investigación. Las cuestiones de género en relación con la seguridad y salud en el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Agresti, Alan. (2002). *Categorical Data Analysis*. New York: Wiley-Interscience.

Alcover, C.M. y Gil, F. (1999). Influencia de las nuevas formas de flexibilidad organizacional sobre los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 52(2-3), 177-201.

Bibliografía.

Alcover, C.M. y Gil, F. (2000). Potencia en grupos: un constructo entre la autoeficacia y la motivación colectiva. *Apuntes de Psicología*, 18(1), 123-143.

Algoe, S. B. (2012). Find, remind, and bind: The functions of gratitude in everyday relationships. *Social and Personality Psychology Compass*. Online publish.

Allen, N. J. y Hecht, T. D. (2004). The 'romance of teams': Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 439–461.

Aluja, A. (1991). Personalidad desinhibida, agresividad y conducta antisocial. Barcelona: PPU.

Amemiya, T. (1985). *Advanced Econometrics*. Harvard University Press.

Arciniega, L.M. y González, L.(2005). Other oriented values and job satisfaction. *Problems and perspectives in Management*, 4, 128-132.

Arciniega, L.M., Woehr, DJ. Poling, TL. (2008). El impacto de la diversidad de valores en los equipos sobre las variables de proceso y el desempeño de la tarea. *Revista Latinoamericana de psicología*, 40(3), 523-538.

Arroyo de la Rosa, Rodolfo. Activación de unidades militares especializadas en protección civil en américa latina y el caribe. Instituto Español de Estudios Estrategicos. Documento marco, Jul 2012 en: http://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_marco/2012/DIEEEM11-012_ProteccionCivilLatinoamerica_RAroyo.pdf

Bibliografía.

Artazcoz, L., Sánchez, A., Moncada, S., Molinero, E. y Cortés, L. (2000). Ocupar cargos de responsabilidad. ¿un factor protector de la salud. Archivo de Prevención de Riesgos Laborales 3(3), 122-127.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M. y Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. Journal of Occupational Health Psychology, 15(1), 17-28.

Avia, M.D. y Vázquez, C. (1998). Optimismo inteligente. Psicología de las emociones positivas. (Prefacio de Martin E.P. Seligman). Madrid: Alianza Editorial.

Avolio, B. J. y Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. The Leadership Quarterly, 16, 315-338.

Awa, W. L., Plaumann, M. y Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. PatieJlt Education and Counseling, 78, 184-190.

Bakker, A. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(3), 795-814.

Bakker, A. B. y Leiter, M. P. (eds.) (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. Nueva York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Demerouti, E. y Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. Human Relations, 58, 661-689.

Bibliografía.

Bakker, A. B., Rodríguez Muñoz, A. y Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24(1), pp. 66-72.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J. y Van Dierendonck, D. (2000). Patient demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 425-441.

Balakrishnan, N. (1991). *Handbook of the Logistic Distribution*. Marcel Dekker, Inc.

Bardera, M.P. (2010), Antecedentes psicosociales en la salud laboral de militares Españoles, Tesis Doctoral, Departamento de Psicología Social y de las Organizaciones UNED.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Nueva York: Free Press.

Bass, B. M. y Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I. y Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88, 207-218.

Batista-Fogueta JM, Coendersb G y Alonso J. Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. *MedClin (Barc)*, 2004; 122(1):21-7.

Bibliografía.

Batista-Fogueta JM, Coendersb G y Alonso J. Análisis factorial confirmatorio. Su utilidad en la validación de cuestionarios relacionados con la salud. MedClin (Barc), 2004; 122(1):21-7.

Benevides-Pereira, A. M., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y González-Gutiérrez, J.L. (2002). La evaluación específica del síndrome de Burnout en psicólogos: el "inventario de Burnout de psicólogos". Revista de Psicología Clínica y de la Salud, 13 (3), 257-283.

Bliese, P: y Jex, S. (1999). Incorporating multiple levels of analysis into occupational stress research. Work and Stress, 13(1), 1-6.

Bliese, P: y Jex, S. (1999). Incorporating multiple levels of analysis into occupational stress research. Work and Stress, 13(1), 1-6.

Bond, E.F. (2004). Women's physical and mental health sequelae of wartime service.

BRESÓ, E. (et al.), Síndrome de estar quemado por el trabajo (Burnout III), INSHT. Revisado Mar 2014 disponible en. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_732.pdf.

Bridger R, Kilminster S, Slaven G, (2007). Occupational stress and strain in the Naval Service: 1999 and 2004. Occupational Medicine Vol. 57(2), 92-97.

Britt, T.W., Dickinson, J.M., Moore, DW., Castro, C. y Adler, A. (2007). Correlates and Consequences of Morale Versus Depression Under Stressful Conditions. Journal of Occupational Health Psychology, Vol 12(1), pp. 34-47.

Bibliografía.

Burgaleta, R. y Fernández, J. (1985). Metodología de la Psicología Diferencial. Madrid: Universidad Complutense.

Burke, R.J. and Greenglass E.R. (2000). Work status congruence, work outcomes and psychological well-being. *Stress Medicine*, 16, 91-99.

Büsing A. and Glaser J. (1999). Work Stressors in Nursing in the Course of Redesign: Implications for Burnout and Interactional Stress. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(3), 401-426.

Buong B.P., De Jonge J., Ybema J.F. y De Wolff C.J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. En Drenth, P.J., Therry H. and Woff C.J. (ed) *Handbook of Work and Organizational Psychology*, 7, 145-182.

Byrne, B.M. (1999) The nomological network of teacher burnout: a literature review and empirically validated model. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, *Understanding and preventing teacher burnout* (pp. 15-37). New York: Cambridge University Press.

Cable, D.M. y Edwards, J.E. (2005). Complementary and Supplementary Fit: and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822-834.

Cable, D.M. y DeRue, D.S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875-884.

Cáceres Bermejo, Gloria Gema (2009) Prevalencia del Síndrome de Burnout en personal sanitario militar. Tesis Doctoral.

Bibliografía.

Caird, J.K. y Kline, T.J. (2004). The relationships between organizational and individual variables to on-the-job driver accidents and accident free kilometres. *Ergonomics*, 47(15), 1598-1613.

Cameron, K. (2008). *Positive leadership. Strategies for extraordinary performance*. San Francisco: Berret-Koehler Pub.

Carless, S.A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 41-429.

Catena A, Ramos M y Trujillo H. *Análisis multivariado. Un manual para investigadores*. Madrid: Biblioteca Nueva: 2003.

Catena A, Ramos M y Trujillo H. *Análisis multivariado. Un manual para investigadores*. Madrid: Biblioteca Nueva: 2003.

Chen, G., Webber, S., Bliese, P. Mathieu, J., Payne, S., Born, D. y Zaccaro, S. (2002). Simultaneous Examination of the antecedents and Consequences of Efficacy Beliefs at Multiple Levels of Analysis. *Humana Performance*, 15(4), 381- 409.

Cherniss, C. (1980) *Professional burnout in the human service organizations*. New York: Praeger.

Cherniss, C. (1985) Stress burnout and the special services provider. *Special Services in the Schools*, 2, 45-61.

Bibliografía.

Cieslak, R., Knoll, N. y Luszczynska, A. (2007). Reciprocal relations among job demands, job control, and social support are moderated by neuroticism: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 71(1), 84-96.

Cobb, M. A., Mathieu, J. E. y Marks, M. A. (2003). The impact of training and environmental complexity on the effectiveness of multiteam systems. En J. E. Mathieu (chair), *Investigations of Multi-team systems*, Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, FL.

Collins, J. (2001). *Good to Great*. Nueva York: HarperCollins Publishers.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.

Consejo de Europa (1999). *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de «buenas prácticas»*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Serie documentos, número 28. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Cooper, C.L., Sloan, S.L. y Williams, S.(1988). *Occupational stress Indicator Management Guide*. Windsor: NFER Nelson.

Cordes, C.L. & Dougherty, T.W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.

Corr, P.J. (2001). Testing problems in J.A. Gray's personality theory: a commentary on Matthews and Gilliland (1999). *Personality and Individual Differences*, 30, 333-352.

Bibliografía.

Cortina, A. (1994). Ética de la empresa. Madrid: Trotta.

Cox, T., Griffiths, A. Y Rial-González, E. (2005). Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Agencia Europea para la Seguridad y salud en el Trabajo, Unión Europea.

Cox, T., Griffiths, A. y Rial-González, E. (2000). Research on work-related stress. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities: European Agency for Safety & Health at Work.

D.G. Kleinbaum, L.L. Kupper, K.E. Muller Applied Regression Analysis and Other Multivariable Methods. PWS-KENT Publishing Company. 1988.

Daley, M.R. (1979) Burnout: Smouldering Problem in Protective Services. Social Work, 24, 375-379.

De la Gandara, J.J. (1998) Estrés y trabajo. El síndrome del burnout. Madrid: Ed. Cauce. Dekker, S.W.A., y Schaufeli, W.B.(1995) The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian Psychologist, 30, 57-63.

Debra L. N. y Campbell J. Factores psicosociales y de organización, Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 34, (2000) Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pág. 46.

Dirección General de Personal (Ministerio de Defensa)
<http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/estadisticas/WEB-DATOS-2011.pdf> (consultado en 3 de Enero de 2013).

Bibliografía.

Dworkin, A.G. (1987) Teacher burnout in the public schools: Structural causes and consequences for children. Albany: State University of New York Press.

Encuesta a tropa y marinería de los tres ejércitos en:
<http://www.defensa.gob.es>

Escarda Gómez M. (2013). La familia en las Fuerzas Armadas Españolas. Colección Premios Defensa Investigación. MINISDEF Biblioteca Virtual (www.bibliotecavirtual.es)

Escarda M. (2012). La familia en las fuerzas armadas españolas. Premios Defensa Modalidad de Investigación Tesis Doctorales. Ministerio de Defensa de España.

Escobar, M. (2000). Análisis gráfico/Exploratorio. Cuadernos de Estadística. Madrid: Editorial La Muralla.

EU-OSHA (2007). Annual report 2007: bringing safety and health closer to European workers. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

European Academy of Occupational Health Psychology. EA-OHP (2008). Disponible en: <http://www.ea-ohp.org/> (Visitada en Oct 2013)

European Union (2008). Future Occupational Safety and Health Research Needs and Priorities in the Member States of the European Union. Report. [http://osha.europa.eu/en/publications/reports/202/view?searchterm="priority a reas"](http://osha.europa.eu/en/publications/reports/202/view?searchterm=)

Bibliografía.

Eva Garrosa Hernández, Bernardo Moreno Jiménez, Alfredo Rodríguez Muñoz, Ana Isabel Sanz Vergel. La influencia del estrés de rol y la competencia emocional en el desgaste profesional y en el engagement. *Informació psicològica*, 2008. ISSN 0214-347X, N°. 91-92, , págs. 80-94

Eysenck, H.J. (1977). *Crime and personality*. London: Routledge & Kegan Paul.

Eysenck, H.J. (1992). The definition and measurement of psychoticism. *Personality and Individual Differences*, 13, 757-785.

Eysenck, H.J. (1992). The definition and measurement of psychoticism. *Personality and Individual Differences*, 13, 757-785.

Eysenck, H.J. y Gudjonsson, G. (1989). *The causes and cures of criminality*. New York: Plenum Press.

Farber, B.A. (1984) Stress and burnout in suburban teacher. *Journal of Educational Research*, 77, 325-331.

Farber, B.A. (1991b) Teacher burnout: A psycho-educational perspective. *Teachers College Record*, 83, 235-243.

Feuerstein, M., Harrington, C.B., Lopez, M. y Haufler, A.(2006). How do job stress and ergonomic factors impact clinic visits in acute low back pain? A prospective study. *Journal Of Occupational And Environmental*, 48(6), 607-14

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.

Bibliografía.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.

Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, broadens and builds. En R. A. Emmons y M. E. McCullough (eds.), *The Psychology of Gratitude* (pp. 145-166). Nueva York: Oxford University Press.

Fredrickson, B. L. y Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19(3), 313-332.

Fredrickson, B. L. y Dutton, J. E. (2008). Unpacking positive organizing: Organizations as sites of individual and group flourishing. *The Journal of Positive Psychology*, 3(1), 1-3.

Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J. y Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045-1062.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social Issues*, 30, 159-165.

Freudenberger, H.J. (1983) Burnout: Contemporary issues, trends, and concerns. En B.A. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human service professions* (pp.23-28). New York: Pergamon.

Bibliografía.

Freudenberger, H.J., y Richelson, G. (1980) Burnout: The high cost of high achievement. New York: Anchor Press.

Fritz, C. y Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of applied Psychology*, 91, 936-945.

Fritz, C. y Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91, 936-945.

García de León, M. A. (2002). *Herederas y Heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra.

García Izquierdo, M, Sáez Navarro, M.C. y Llor Esteban, B. (2000). Burnout,

García-Izquierdo, M. (1999). El estrés laboral. En García (Coord). *Psicología del trabajo y de las organizaciones. Fundamentos psicosociales del comportamiento en las organizaciones* (pp. 229-249). Murcia: DM

García-Izquierdo, M. y Sáez, M.C. (2001). La soledad de Patricia. En J. Boada (Coord.). *52 casos prácticos. Manual de supuestos prácticos sobre recursos humanos y procesos organizacionales*. Barcelona: Granica.

García-Villamizar, D. y Muela, C. (2000). Relación empírica entre el burnout y los estilos de solución de problemas interpersonales en una muestra de terapeutas y preparadores laborales de adultos autistas integrados en programas de empleo con apoyo. *Revista de Psicología Social*, 15(1), 77-85.

Bibliografía.

Garrosa, E. (2006). Los procesos emocionales de resistencia: un afrontamiento adaptativo ante el desgaste profesional. Madrid: UAM Ediciones.

Garrosa, E., Moreno, B., Boada, M. y Blanco, L. M. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 74. Recuperado de: <http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/emociones-positivas-y-bienestar-laboral>.

Garrosa, E., Rainho, C., Moreno Jiménez, B. y Monteiro, M. J. (2010). The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. International Journal of Nursing Studies, 47, 205-215.

Garrosa, E.; Benevides-Pereira, A.M.T.; Moreno-Jiménez, B. y González-Gutiérrez, J.L (2002). Prevenção e intervenção na síndrome de burnout. Como prevenir (ou remediar) o processo de burnout. En A.M.T. Benevides-Pereira (org.), Burnout: Quandoo trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador (pp 227-271). San Pablo: Casa del Psicólogo.

Gelsema, T., Van der Doef, M., Maes, S., Akerboom S. y Verhoeven, C. (2005). Job stress in the nursing Profession: The Influence of organizational and environmental conditions and job characteristics. International Journal of Stress Management 12 (3), 222-240.

Gervás JJ, Hernández M. Enfermedad de Tomás. Med Clin, 1989; 93: 572-575.

Bibliografía.

Gil M. Aproximación al estudio de la vida familiar de los militares españoles (siglo XVIII)», Revista de Historia Militar, Separata de la Revista 96, Instituto de Historia y Cultura Militar, Ministerio de Defensa, Madrid, 2004, págs. 99-145.

Gil Monte, P.R. (2003a). Burnout síndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones, 19, 181-197.

Gil Monte, P.R. (2003b). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. Revista Electrónica Internacional Psy 1, 1, 19-33.

Gil Monte, P.R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide.

Gil Monte, P.R. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo. Madrid: Pirámide.

Gil Monte, P.R. (2008). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como fenómeno transcultural. Información psicológica, 91-92, 4-13.

Gil Monte, P.R. (2008). Magnitud of relationship between burnout and absenteeism: a preliminary study. Psychological reports, 102, 465-468.

Gil Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Síntesis, S. A.

Bibliografía.

Gil Monte, P.R., Carretero, N., y Roldán, M.D. (2005). Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Ansiedad y Estrés*, 11, 281-290.

Gil Monte, P.R., Nuñez-Román, E.M., y Selva-Santoyo, Y. (2006). Relación entre Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: un estudio en técnicos de prevención de riesgos laborales. *Revista Interamericana de Psicología*, 40, 227-232.

Gil-Monte P, Peiró JM. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema* 1999; 11(3): 679-689.

Gil-Monte P. Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud pública de México* 2002; 44 (1): 33-40.

Gold, Y. (1984a) The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and Junior high school classroom teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 44, 1009.

Gold, Y. (1984b) Burnout: A major problem for the teaching profession. *Education*, 104, 271-274.

Goldenhar, L.M., Williams, L.J. y Swanson, N.G. (2003). Modelling relationships between job stressors and injury and near-miss outcomes for construction laborers. *Work and Stress*, 17(3), 218-240.

González, J. L. y Garrosa, E. (2007). Líneas y estrategias de actuación focalizadas en el individuo: propósitos específicos. En P. R. Gil-Monte y B.

Bibliografía.

Moreno Jiménez (comp.), El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo (pp. 99-121). Madrid: Pirámide.

González, J.L., Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E. y Peñacoba, C. (2005). Personality and subjective well-being: big five correlatos and demographic variables. *Personality and Individual Differences*, 38, 1561-1569.

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. y Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 165-174.

Gray, J.A. (1987). *The psychology of fear and stress*. Cambridge: University of Cambridge Press.

Green, William H. (2003). *Econometric Analysis*, fifth edition. Prentice Hall.

Greenhaus, J. H. y Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future direction. En G. N. Powell (ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.

Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Nueva York: Paulist Press.

Greenleaf, R. K. (1998). *The Power of Servant-Leadership*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.

Hackman, J.R., y Oldham, G.R. (1975) Development of the job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Bibliografía.

Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S. y Mojza, E. J. (2011). Learning how to recover from job stress: Effects of a recovery training program on recovery, recovery-related self-efficacy, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 202-216.

Hare, R.D. (1999). La naturaleza de los psicópatas: algunas observaciones para entender la violencia depredadora humana. Ponencia presentada a la Cuarta Reunión Internacional sobre Sociología y Biología de la Violencia. Centro Reina Sofía para el Estudio de la Violencia.

Harrison, R.V. (1978) Person-environment fit and job stress. En C.L. Cooper y R. Payne,

Haynes, C.E, Wall, T.D., Bolden, R.I., Stride, C. y Rick, J.E. (1999). Measures of perceived work characteristics for health services research: test of a measurement model and normative dat. *British journal of Health Psychology*, 4, 257-275.

Hernández, A., Gonzalez-Romo, V., Espejo, B., Ferreses, A., Tomás, I. Validación cruzada de la estructura factorial de una medida multidimensional de la ansiedad laboral *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 1994, vol. 10, n° 28, p. 7-15.

Herrero, O., y Colom, R. (2006). ¿Es verosímil la teoría de la delincuencia de David Lykken?. *Psicothema*, 18(3), 374-377.)

Herzog H. Family-military relations in Israel as genderizing social mechanism, *Armed Forces & Society*, n 1, 2004, pág. 25.

Bibliografía.

Hoel, H. y Cooper, C. L. (2000). Destructive Conflict and Bullying at Work. Manchester School of Management, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).

Hoel, H. y Salin, D. (2011). Organisational causes of workplace bullying. En S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf y C. L. Cooper (eds.), Workplace Bullying: Development in Theory, Research and Practice (pp. 227-243). Londres: Taylor & Francis.

Hoel, H., Cooper, C. y Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: The impact of organizational status. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10, 443-466.

Hoge, C.W., Toboni, H.E., Messer, S.C., Bell, N., Amoroso, P. y Orman, D.T. (2005). The occupational burden of mental disorders in the U.S. military: psychiatric hospitalizations, involuntary separations, and disability. The American Journal Of Psychiatry, 162(3), 585-91.

Hoge, C.W. Castro CA, Messer SC, McGurk D, Cotting DI, Koffman RL. (2004) Combat duty in Iraq and Afghanistan, mental health problems, and barriers to care. New England Journal of Medicine 351 (1), 13-22

Hontangas, P. M. y Peiró, J. M. (1996), Ajuste persona-trabajo. En J. M. Peiró y F. Prieto (eds.), Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. 1: La actividad laboral en su contexto (pp. 251-281). Madrid: Síntesis

Bibliografía.

Hontangas, P.M. y Peiro, J.M. (1996). Tareas, puestos, roles y ocupaciones. En Peiró, J.M. y Prieto, F.(Eds). Tratado de Psicología del Trabajo (pp.169-212). Madrid: Ed. Síntesis.

Hosmer, David W.; Stanley Lemeshow (2000). Applied Logistic Regression, 2nd ed.. New York; Chichester, Wiley.

Hourani, L.L., Williams, T.V. y Kress, A.M. (2006). Stress, mental health, and job performance among active duty military personnel: findings from the 2002

HSE - Health & Safety Executive (2001). A critical review of psicosociales hazard measures. The Institute for Employment Studies. University of Sussex Brighton (Reino Unido)

HURREY, J.Jr., MURPHY. L.R., SALITER, S.L., COOPER, C.L. Occupational stress. Issues and Developments in Research London, Taylor & Francis,1998

INSHT (1995). NTP 388. Ambigüedad y conflicto de rol. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). VI Encuesta de Condiciones de Trabajo. www.mtas.es/insht/statistics. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Gobierno de España.

Ippolito, J., Adler, A., Thomas, J.L., Linz, B.T. y Hölzl, R. (2005). Extending and Applying the Demand-Control Model: The Role of Soldier's Coping on a Peacekeeping Deployment. Journal of Occupational Health Psychology, 10(4), 452-464.

Bibliografía.

Italia, S. Favara-Scacco, C" Di Cataldo, A. y Russo, G. (2008). Evaluation and art therapy treatment of the burnout syndrome in oncology units. *Psycho-Oncology*, 17, 676-680.

Italia, S., Favara-Scacco, C., Di Cataldo, A. y Russo, G. (2008). Evaluation and art therapy treatment of the burnout syndrome in oncology units. *Psycho-Oncology*, 17, 676-680.

Jackson, S.E., Schwab, R.L. y Schuler, R.S. (1986) Toward an understanding of the burnout phenomenon. *Journal of Applied Psychology*, 71, 630-640.

Jacoby, S. M. (2008). Are career jobs headed for extinction? En J. Silvester (ed.), *Organizational Psychology. Critical Concepts in Psychology* (pp. 137-159). Nueva York: Routledge.

Johnson, J.V. y Hall, E.M. (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal Public Health*, 78, 1336-1342.

Jorgensen, M., Davis, K., Kotowski, S., Aedla, P. y Dunnig, K. (2005). Characteristics of job rotation in the Midwest US manufacturing sector. *Ergonomics*, 48(15), 1721-1733.

Kahn, R.L. (1974) Conflict, ambiguity and overload: three elements in job stress. En A. McLean (Ed.), *Occupational stress*, (pp. 47-61). Springfield. IL: Thomas.

Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general En R. Kalimo, M. A. El Batawi y C. L. Cooper (eds.), *Los*

Bibliografía.

factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (pp. 3-8).

Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Kanter, R. M. (1990). Token women in the corporation. En J. Heeren y M. Mason (eds.), *Sociology: Windows on society* (pp. 186-294). Los Ángeles: Roxbury.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-309.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. A. y Theorell, T. (1990). *Healthy work stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Free Press.

Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.

Karasek, R. y Therorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. y Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.

Bibliografía.

Karasek, R.A. (1989). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.

Kim, H.J., Shin, K.H., y Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.

Kleiber, D., y Enzmann, D. (1990) Burnout: 15 years of research: An international bibliography. Göttingen: Hogrefe.

Kleiber, D., y Enzmann, D. (1990) Burnout: 15 years of research: An international bibliography. Göttingen: Hogrefe.

Kobasa, S. C. (1982). Commitment and coping in stress resistance among lawyers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 707-717.

Kolev, A. y Saget, C. (2005). Understanding youth labour market disadvantage: Evidence from south-east Europe. *International Labour Review*, 144, 161-187.

Kristensen, T.S.(1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 1(3), 246-260.

Kristof, A. (1996). Person-organisation fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-48.

Bibliografía.

Kristof, A. (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-48.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. y Johnson E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. y Johnson E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.

Kühnel, J. y Sonnentag, S. (2011). How long do you benefit from vacation? A closer look at the fade-out of vacation effects. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 125-143.

Labrador, F.J. (1992). *El estrés: Nuevas técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.

Lang, J., Thomas, J., Bliese, P. y Adler A.(2007). Job demands and job performance: the mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 12(2), 116-124.

Lauver, K. y Kristof-Brown A. (2001). Distinguishing between employees perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.

Bibliografía.

Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York. Springer.

Lazarus, R.S. (2001). Estrés y Salud. En Buendía J. y Ramos F.: Empleo, estrés y salud (pp.17-31). Madrid: Pirámide.

Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca

Lehtomäki, K., Pääkkönen, R., Kalliomäki, V. y Rantanen, J. (2005). Risk of accidents and occupational diseases among the Finnish Defence Forces. *Military Medicine*, 170(9), 756-759.

Leiter, M. P. y Maslach, C. (2009). Building engagement: The design and evaluation of interventions. En A. B. Bakker y M. P. Leiter (eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.

Lievens, F., Decaestecker, C. y Coetsier, P. (2001). Organizational Attractiveness for Prospective Applicants: A person-Organisation fit perspective. *Applied Psychology*, 50(1), 30-51.

López- Araujo, B. y Osca, A. (2009). El papel del malestar físico y psicológico en los accidentes laborales en la gricultura. *Ansiedad y estrés*, 15(2-3), 119-289.

Lu, L., Tseng, H-J. y Cooper, C.L. (1999). Managerial stress, job satisfaction and health in Taiwan. *Stress Medicine* 15(1), 53-64.

Bibliografía.

Luthans F., Youssef, C. M. y Avolio, B. J. (2007). Psychological capital. Nueva York: Oxford University Press.

Lykken, D.T. (1995): The antisocial personalities. New Jersey: LEA

MADRIGAL, R., Mujer y trabajo: el opting-out (abandono de la carrera profesional), Universidad Abat Oliva-CEU, trabajo de fin de carrera, 2010, pp. 23-24.

Martín, J., Luceño L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional decore, y salud laboral deficiente. *Psychothema*, 19(1), 95-101.

Martínez-Pérez, D. y Osca, A. (2004). La carrera profesional: del desarrollo de la carrera al desarrollo de competencias. En A. Osca (ed): *Psicología de la Organizaciones* (pp. 245-388). Madrid: Sanz y Torres.

Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour* 1981; 2 (2): 99-113.

Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory Manual*. (2o edic). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press;1986.

Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. *Annu Rev Psychol* 2001; 52 (1): 397-422.

Maslach, C. (1976). Burned out. *Human Behavior*, 59:16-22.

Maslach, C. (1977) Burnout: A Social Psychosomatic Analysis. Paper Presented at the Meeting of American Psychological Association. San Francisco.

Bibliografía.

Maslach, C. (1982b) Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En W.S. Paine (Ed.), Job stress and burnout, (pp. 29-40). Beverly Hills, CA: Sage.

Maslach, C. (1993) Burnout: A multidimensional perspective. En W.B. Schaufeli, C. Maslach, y T. Marek (Eds.), Profesional burnout: Recent developments in theory and research, (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.

Maslach, C. (1999) Progress in understanding teacher burnout. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, Understanding and preventing teacher burnout (pp. 211-222). New York: Cambridge University Press.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981). Maslach Burnout Inventory (1986m 2a Ed.). Palo Alto , CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C. Y Jackson, S.E. (1984) Burnout in organizational settings. En Oskamp (Ed.), Applied social psychology annual: Vol. 5. Applications in organizational settings, (pp.133- 153). Beverly Hills, CA: Sage.

Maslach, C. y Leiter, M.P. (1999) Teacher burnout: A research agenda. En R. Vandenberghe y A.M. Huberman, Understanding and preventing teacher burnout (pp. 295-303). New York: Cambridge University Press.

Maslach, C., Jackson, S.E., y Leiter, M.P. (1996) The Maslach Burnout Inventory (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

Bibliografía.

Matthews, G. y Gilliland, K. (1999). The personality theories of H.J. Eysenck and J.A. Gray: a comparative review. *Personality and Individual differences*, 26, 583-626.

McCulloch, M.C. y Turban, D.B. (2007). Using Person-Organización Fit to Select Employees for high-turnover jobs. *International Journal of Selection and Assessment*, 15(1), 63-71.

McDonald, R. P. & Marsh, H.W. (1990). La elección de un modelo multivariado: no centralidad y la bondad del ajuste. *Psychological Bulletin*, 107, 247-255.

Meier, S.T. (1983) Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36, 899-910.

Melia, J.L. Y Chisvert M. (1993). Un estudio descriptivo del absentismo laboral en una empresa de servicios. IV Congreso Nacional de Psicología Social. Sevilla.

Mingote, J.C., Moreno-Jiménez, B., Gálvez, M., y Garrosa, E. (2005). Síndrome de desgaste profesional. *Tiempos Médicos*, 617, 31-40.

Ministerio de Defensa (2008). Estadísticas del Observatorio de la Mujer en las Fuerzas Armadas. <http://www.mde.es> (Visitada oct 2012)

Ministerio de Sanidad y Consumo (2004). La esperanza de vida libre de incapacidad: un indicador estructural. Gobierno de España.

Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). Encuesta Nacional de Salud de España. Gobierno de España.

Bibliografía.

Ministerio de Sanidad y Consumo (2006). Informe Salud y Género. Las edades centrales de la vida. Gobierno de España.

Ministerio de Sanidad y Consumo (2007). Informe Salud y Género 2005. Gobierno de España.

Ministerio de Sanidad y Consumo (2008). Informe del Sistema Nacional de Salud 2007. Gobierno de España.

Moelker R. y Van del Kloet, I. Military Families and the Armed Forces. A two-sides affair?, en Giuseppe Cafforio: Handbook of the Sociology of the Military, Kluwer Academic/Plenum Publishers, Nueva York, 2003, pág. 207.

Morales Vallejo P. El Análisis Factorial en la construcción e interpretación de tests, escalas y cuestionarios, sep. 2013. Documento disponible en: <http://www.upcomillas.es/personal/peter/investigacion/AnalisisFactorial.pdf>.

Revisado el 12 Enero 2014.

Moreno, B. y Peñacoba, C. (1999). El estrés asistencial en los servicios de salud.

Moreno, B., Morante, M.E. y Rodríguez, R. (2008). Resistencia y vulnerabilidad ante el trauma: el efecto moderador de las variables de personalidad. *Psicothema*, 20, 124-130.

Moreno, B., Morett, N.I., Rodríguez, A. y Morante, M.E. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 18, 413-418.

Bibliografía.

Moreno-Jiménez, B., Gálvez, M., Rodríguez-Carvajal, R., Garrosa, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo. Análisis del constructo de «Trabajo Emocional» y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-73.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., Benavides-Pereira, A.M., y Gálvez Herrer, M. (2003). Estudios transculturales del burnout. Los estudios transculturales Brasil – España. *Revista Colombiana de Psicología* 1,2, (22 pp.)

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., Corso, S., Boada; M., y Rodríguez-Carbajal, R., (2012). Personalidad resistente y capital psicológico: las variables personales positivas y los procesos de agotamiento y vigor. *Psicothema* 2012. Vol. 24, no 1, pp. 79-86

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J.L. (2000). Desgaste profesional (burnout), personalidad y salud percibida. En J. Buendía (Ed). *Trabajo y salud*. (59-83). Madrid: Pirámide.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J.L. (2000). Personalidad Resistente, Burnout y Salud. *Escritos de Psicología*, 4, 64-77.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J.L. (2001). Métodos de evaluación del Burnout. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* . Colombia., 20, 36-54.

Moreno-Jiménez, B., Garrosa, E., y González, J.L. (2013). *Salud Laboral, Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.

Bibliografía.

Moreno-Jimenez, B., Gonzalez, J.L., Garrosa, E. (1999) Burnout docente, sentido de la coherencia y salud percibida. *Revista de psicopatología y psicología clínica*, 4, 163-180.

Moreno-Jiménez, B., Mayo, M., Sanz Vergel, A. I., Geurts, S. A. E., Rodríguez-Muñoz, A. y Garrosa, E. (2009a). Effects of work-family conflict on employee's well-being: The moderating role of recovery experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 427-440.

Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Pastor, J. C., Sanz-Vergel, A. I. y Garrosa, E. (2009b). The moderating effect of psychological detachment and thoughts of revenge in workplace bullying. *Personality and Individual Differences*, 46, 359-364.

Moreno-Jiménez, B.; Garrosa, E.; González-Gutiérrez, J.L. y Peñacoba, C. (2002). La autorrepresentación del sistema: autoconcepto y autoestima. En B. Moreno-Jiménez (Ed.), *Psicología de la Personalidad: aplicaciones* (pp. 248-277). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

Moreno-Jiménez, Bernardo., Garrosa, Eva., Benevides-Pereira, Ana María., Losada, Montserrat., Morante, M^a.Eugenia., y Rodríguez-Carvajal, Raquel (En prensa). Competencia emocional y salud. *Encuentros de Psicología Social*

Moreno-Jimenez, Bernardo; Galvez Herrera, Macarena; Rodriguez CARbajal, Raquel and Garrosa Hernandez Eva. Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *rev.latinoam.psicol.* [online]. 2010, vol.42, n.1, pp. 63-73. ISSN 0120-0534.

Bibliografía.

Morris, M.A. (2003). A meta-analytic investigation of vocational interest-based job fit, and its relationship to job satisfaction, performance, and turnover. Dissertation Abstrc International: Section B: The Sciences and Engineering, 64(5B), 2428.

MTAS. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (2007). VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. A. Almod var. (Coord.). Madrid: MTAS

Muñoz Martín, A. (1996). Evaluación psicológica en el medio laboral en población de riesgo. Salud laboral y Ciencias de la Conducta. MAPFRE.

Murphy, E. M. (2003). Being born female is dangerous to your health. American Psychologist, 58(3), 205-210.

Nelson, D. L. y Cooper, C. (2005). Stress and health: A positive direction. Stress & Health, 21, 73-75.

Netterstrom, B., Kristensen, T.S. y Sjol, A. (2006). Psychological job demands increase the risk of ischaemic heart disease: a 14 year cohort study of employed Danish men. European Journal of Cardiovascular Prevention and Rehabilitation 13(3), 414-420.

Neuman, G.A., Wagner, S.H. y Christiansen, N.D. (1999). The relationship between work-team personality composition and the job performance of teams. Group and Organizational Management, 24, 28-45.

OIT (1986). Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Bibliografía.

OIT. Aplicación del programa de la OIT 2010-2012 [en línea]: documento electrónico en Internet [fecha de consulta: 23 marzo 2013]. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/10-11/dg1a_2012_es_web.pdf.

Oliver, A., García-Layunta, M. y Tomás J.M. (2006). Modelo estructural para evaluar predictores del bienestar psicológico en trabajadores del sector sanitario. *Archivo de Prevención de Riesgos Laborales*, 9(2), 61-66.

Olmedo, E. (1996) Personalidad y afrontamiento. Determinante del síndrome de estar quemado en profesiones de enfermería. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de La Laguna.

Olmedo, M., Santed, M.A., Jimenez, R. Y Gomez, M.D. (2001) El síndrome de burnout. Variables laborales, personales y psicopatológicas asociadas. *Psiquis*, 22, 11-23.

Olmedo, M., Santed, M.A., Jiménez, R. y Gómez, M.D. (2001): El síndrome de burnout: variables laborales, personales y psicopatológicas asociadas. *Psiquis*, 22, 117-129.

Osca, a. y Uríen, B. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(3), 327-340.

Osca, A. y Uríen, B. (2004). Los grupos de trabajo en las organizaciones actuales. En A. Osca (Ed.), *Psicología de las organizaciones* (pp.155-191). Madrid: Sanz y Torres.

Bibliografía.

Osca, A., González-camino, G., Bardera, MP. y Peiró, JM. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, 15(1), 54-57.

Palmer, A. (1995). El análisis exploratorio de datos. Madrid: Eudema

Peña, D. (2002). Análisis de datos multivariantes. Madrid: McGraw Hill.

Pérez-Floriano, L.R. y González, J.(2007). Risk, safety and cultura in Brazil and Argentina: The case of Transinc Corporation. *International Journal of Manpower*, 28(5), 403-417.

Perlman, B. y Hartman, E.A. (1982) Meer over coördinatie en management. Nijmegen: ITS..

Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Asberg, M. y Nygren, A. (2008). Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: Randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 63, 506-516.

Pflanz, S.E. y Ogle, A.D. (2006). Job Stress, Depression, Work Performance, and Perceptions of Supervisors in Military Personnel. *Military Medicine*, 171(9), 861-865.

Piasentin K.A. y Chapman D.S. (2006). Subjective person-organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 202-221.

Bibliografía.

Piasentin, K.A. y Chapman, D.S. (2007). Perceived similarity and complementarity as predictors of subjective person–organization fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 341–354.

Purvanova, R. K. y Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185.

Rafaeli, A. & Sutton, R.I. (1987). Expression of emotion as part of the work role. *Academy of Management Review*, 12, 23-37.

Raghunathan, R. y Trope, Y. (2002). Walking the tightrope between feeling good and being accurate: Mood as a resource in processing persuasive messages. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3), 510-525.

Ramos, F., Peiró, J.M. y Ripoll, P. (1996). Condiciones de Trabajo y Clima laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds): *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis. Real Academia Española (2001). *Diccionario de la Lengua Española*. 22 ed.

Rebollo, I., Herrero, O. y Colom, R. (2002). Personality differences between imprisoned and non imprisoned people: evidence from the EPQ-R. *Psicothema*, 14(3), 540-543.

Rial, A.; Varela, J. y rojas, A. (2001). *Depuración y análisis preliminares de datos en SPSS. Sistemas informatizados para la investigación del comportamiento*. Madrid: RA-MA.

Bibliografía.

Richards, J.M. & Gross, J.J. (1999). Composure at any cost? The cognitive consequences of emotion suppression. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25, 1033-1044.

Rick J., Hillage J., Honey S. y Perryman S. (1997). Stress: Big Issue, but What are the Problems: IES Report 331.

Rizzo, J.; House, R.E. y Lirtzman, J. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.

Ro, K. E., Gude, T., Tyssen, R. y Aaslaud, O. G. (2010). A self-referral preventive intervention for burnout among Norwegian nurses: One-year follow-up study. *Patient Education and Counseling*, 78, 191-197.

Roberston, I.T., Cooper, CL. Y Williams, J. (1990). The Validity of the Occupational Stress Indicator. *Work and Stress*, 4, 29-39.

Robinson, S. L. y Rousseau, D. M. (2008). Violating the psychological contract, not the exception. En J. Silvester (ed.), *Organizational Psychology. Critical Concepts in Psychology* (pp. 160-178). Nueva York: Routledge.

Robles JI. El síndrome de burnout. *Med Mil (Esp)* 2004; 60 (1): 13- 21.

Rodríguez-Carvajal, R., Moreno-Jiménez, B., De Rivas Hermsilla, S., Álvarez, A. y Sanz-Vergel, A. I. (2010). Positive Psychology at Work: Mutual Gains for Individuals and Organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 235-253.

Bibliografía.

Rojas, R. (2001). Guía para realizar investigaciones sociales (26a Ed.). México, DF, México: Plaza y Valdés.

Roskies, E., Louis-Guerin, C. y Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.

Rowe, G., Hirsh, J. B. y Anderson, A. K. (2007). Positive affect increases the breadth of attentional selection. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*, 104, 383-388.

Rutter, M., Giller, H. y Hagell, A. (2000). La conducta antisocial de los jóvenes. Cambridge: Cambridge University Press (orig. 1999).

Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–727.

Sacks, A.M., Uggerslev, K.L. y Fassina, N.E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of model. *Journal of Vocational Behavior*, 70(3), 413-446.

Salas, E., Nichols, D. R. y Driskell, J. E. (2007). Testing three team training strategies in intact teams. *Small Group Research*, 38, 471-488.

Saleebey, D., y Shannon, C. (1980) Training child welfare workers to cope with burnout. *Child Welfare*, 59, 463-468.

Salovey, P., Rothman, A.J., Detweiler, J.B & Steward, W.T. (2000). Emotional states and physical health. *American Psychologist*, 55 (1), 110-121.

Bibliografía.

Samper, E. (2012). Aplicación de la psicología en la unidad militar de emergencias, en: Donoso D. (Coord) Psicología en las Fuerzas Armadas (2012) Ministerio de Defensa, Secretaria General Técnica, Cap 32, 775-800.

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Bakker, A. B. y Moreno-Jiménez, B. (2011). Daily detachment from work and home: The moderating effect of role salience. *Human Relations*, 64, 775-799.

Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., Moreno-Jiménez, B. y Mayo, M. (2010). Work-family balance and energy: A day-level study on recovery conditions. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 118-130.

Schaufeli, W. B. y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W.B., Maslach, C., y Marek, T. (Eds) (1993) Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington, DC: Taylor & Francis.

Schmitz, T. W., De Rosa, E. y Anderson, A. K. (2009). Opposing influences of affective state valence on visual cortical encoding. *The Journal of Neuroscience*, 29(2), 7199-7207.

Bibliografía.

Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40, 437-453.

Schreurs, B. y Syed, F. (2006). A proposed model of military recruitment. In *Recruitment and Retention of Military Personnel (RTO-TR-HFM-107)*. Neuilly-sur-Seine Cedex, France: Research and Technology Organization, North Atlantic Treaty Organization. Disponible en: www.rta.int/pubs/rdp.asp?RDP=RTO-TR-HFM-107

Seligman, M. E. P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Selye, H. (1967). *Stress in health and Disease*. Boston: Butterworth.

Selye, H. (1980) The stress concept today. En C. Kutash (Ed.), *Handbook on stress and anxiety*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Sennet, R. (1978). *El declive del hombre público*. Barcelona: Península.

Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.

Sennet, R. (2003). *El respeto. Sobre la dignidad del hombre en un mundo en desigualdad*. Barcelona: Anagrama.

Shirom, A. (1989) Burnout in work organization. En C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, (pp.25-48). Chichester: Wiley.

Society for Occupational health Psychology <http://sohp.psy.uconn.edu> (Oct 2013)

Bibliografía.

Sonnentag, S. y Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 393-414.

Spiegel, M. R. "Correlation Theory." Ch. 14 in *Theory and Problems of Probability and Statistics*, 2nd ed. New York: McGraw-Hill, pp. 294-323, 1992.

Sprigg, C., Stride, C.B., Wall, T.D., Holman D.J. y Smith, P.R. (2007). Work characteristics, musculoskeletal disorders, and the mediating role of psychological strain: A study of call center employees. *Journal of Applied Psychology* 92(5), 1456-1466.

Sümer H.C. y Van de Ven M.C. (2006). A proposed of military turnover. En *Recruitment and Retention of Military Personnel (RTO-TR-HFM-107)*. Neuilly-sur-Seine Cedex, France: Research and Technology Organization, North Atlantic Treaty Organization.

Sverke, M. y Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.

Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.

Tajfel, H. (1982). *Social identity and intergroups relations* (pp.33-47). Cambridge, MA: Cambridge University Press.

Bibliografía.

Ten Brummelhuis, L. L. y Bakker, A. B. (2012). Staying engaged during the week: The effect of off-job activities on next day work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17, 445-455.

Tessa, V. W., Madeline, E. H., Gullett, L., Corinne, A. M. y Joe, C. M. (2012). Building blocks of bias: Gender composition predicts male and female group members' evaluations of each other and the group. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(5), 1209-1212.

Theorell, T. y Karasek, R.A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of occupational health psychology*, 1 (1), 9-26.

Tinsley, H. (2000). The congruence myth: An analysis of the efficacy of the person environment fit model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.

Topa, G. y Morales, F. (2005). Determinantes específicos de la satisfacción laboral, el burnout y sus consecuencias para la salud: un estudio exploratorio con funcionarios de prisiones. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 5(1), 73-83.

Topa, G. y Morales, F. (2007). Burnout e identificación con el grupo: el papel del apoyo social en un modelo de ecuaciones estructurales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(2), 337-348.

Topa, G. y Palací, F. (2005). Proactividad e identidad organizacional: un análisis multigrupo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 58(4), 495-504.

Bibliografía.

Topa, G., Moriano, J.A. y Morales, F. (2008). Identidad social y apoyo percibido en las organizaciones: sus efectos sobre las conductas de ciudadanía. *Interamerican Journal Psychology*, 42(2), 1-8.

Torrado, V., Fernández-Ríos, L. y Martínez, M.C. (1996): Estrés laboral y estado de salud entre psicólogos clínicos y psiquiatras. *Clínica y Salud*, 2, 163-180.

Tracy, J. L. y Robins, R. W. (2007). Emerging insights into the nature and function of pride. *Current Directions in Psychological Science*, 16(3), 147-150.

Turner N., Barling J., & Zacharatos A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 715–728). New York: Oxford University Press.

Valé, I. y León, J.M. (1990). Estrés percibido respecto a distintos factores grupales y organizacionales en función del puesto de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 6(17), 149-155.

Van del Doef, M. y Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 1 (2), 87-114.

Van der Kolk, B. A., McFarlane, A. C., & Weisaeth, L. (1996). *Traumatic stress: The effects of overwhelming experience on mind, body, and society*. New York: Guilford Press.

Bibliografía.

Van Emmerik, I. H. (2002). Gender differences in the effects of coping assistance on the reduction of burnout in academic staff. *Work & Stress*, 16(3), 251-263.

Van Knippenberg, D. Y van Schie, E.C. (2000). Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 137-147.

Van Vianen, A. (2000). Person-organization fit: the match between newcomers'and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53, 113-147.

Vandenberghe, R. y Huberman, A.M. (1999) Understanding and preventing teacher burnout. New York: Cambridge University Press.

Vázquez, C. (2013). La Psicología Positiva y sus enemigos. Una réplica basada en la evidencia científica. *Papeles del Psicólogo*, 34, 3-25.

Vázquez, C. y Hervás, C. (2008). Salud positiva: Del síntoma al bienestar. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva aplicada* (pp. 17-39). Bilbao: Desclee de Brower

Vázquez, C., Hervás, G. y Ho, S. (2006). Intervenciones clínicas basadas en la psicología positiva: fundamentos y aplicaciones. *Psicología Conductual*. 14, 401-432.

Vázquez, C., Sánchez, A. y Hervás, C. (2008). Intervenciones psicológicas para la promoción del bienestar.. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva aplicada* (pp. 41-71). Bilbao: Desclee de Brower.

Bibliografía.

Vázquez, C., y Hervás, G. (2008). (Eds.), Psicología Positiva aplicada. Bilbao: Desclee de Brouwer

Vega ED, Pérez Urdaniz A. El síndrome de burnout en el médico. Madrid : Smith Kline Beecham ; 1998.

Villarino Vivas A. (2010). En: Diseños de Investigación y Análisis de Datos. Madrid. Ed UNED. (Maciá M.A., Moreno E. Reales J.M. y Rodríguez de Miñón P.) Cifuentes).

Wadlinger, H. A. e Isaacowitz, D. M. (2006). Positive mood broadens visual attention to positive stimuli. *Motivation and Emotion*, 30(1), 89-101.

Watson, S. B., Goh, Y. W. y Sawang, S. (2011). Gender influences on the work-related stress-coping process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39-46.

Webber, S. y Donahue, LM. (2001). Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: A meta-analysis. *Journal of management*, 27(2), 141-162.

Wechsler M. y Segal D. «Implications for Military Families of Changes in the Armed Forces of the United States», en CAFORIO, G. *Handbook of the Sociology of the Military*. Kluwer Academic/Plenum Publishers, Nueva York, 2003, pp. 227-232, ISBN: 9780306472954.

Westerman, J.W. y Cyr, L.A.(2004). An integrative analysis person-organization fit theories. *International Journal of selection and assessment*, 12(3), 252-262.

Bibliografía.

Whitehead, J.T. (1989) Burnout in probation and corrections. New York: Praeger Publishers.

Williams, L. A. y DeSteno, D. (2008). Pride and perseverance: The motivational role of pride. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(6), 1007-1017.

Wong, Y.J., Pituch, K.A. & Rochlen, A.B. (2006). Men's restrictive emotionality: An investigation of associations with other emotion-related constructs, anxiety and underlying dimensions. *Psychology of Men & Masculinity*, 7, 113-126.

Wood, R., & Payne, T. (1998). *Competency-based Recruitment and Selection: A Practical Guide*. Hoboken, NJ: Wiley.

Wright, S., 1921. Correlation and causation. *Journal of Agricultural Research* 20, 557- 585.

Wright, S., 1934. The method of path coefficients. *Annals of Mathematical Statistics* 5, 161-215.

Ximénez, C. (1999). El ajuste persona-organización : una revisión crítica de sus problemas teóricos

Zuckerman, M. (1979). *Sensation seeking: beyond the optimal level of arousal*. Hilldale: Erlbaum.

Zurriaga, R., Ramos, J., González-Roma, V., Espejo, B. Y Zornosa, A. (2000). Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 10(3), 85-98.

Bibliografía.

Zurriaga-Lloréns, R., González-Navarro, P. y Martínez-Moreno, A. (2007).
Prevención psicosocial del burnout en organizaciones laborales. En P. R. Gil-Monte y B. Moreno Jiménez (coords.), El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo 71-82. Pirámide: Madrid.

ANEXOS

ANEXO I

Anexo I

Escala de Ambigüedad y Conflicto de Rol del Rizzo, Hose y Lirtzman.

(RIZZO Y COL. 1970).

1.- Estrésores laborales de rol que mide la escala:

- Ambigüedad de rol.
- Conflicto de rol.

2.- Ítems escala de estrés de rol.

- Sé cuanta autoridad tengo en mi trabajo.
- Los objetivos y metas de mi trabajo son claros y están planificados.
- Sé que organizo mi tiempo correctamente.
- Sé cuáles son mis responsabilidades.
- Sé exactamente qué se espera de mí.
- Se dan explicaciones claras sobre lo que debo hacer.
- Debo hacer las cosas que deberían realizarse de otra manera.
- Se me asigna un trabajo sin recursos humanos para completarlo.
- Para realizar el trabajo debo saltarme las reglas o las normas.
- Trabajo con dos o más grupos que tienen distintas formas de trabajar.
- Recibo demandas incompatibles de dos o más personas.
- Hago cosas que son aceptables para algunos y no para otros.
- Se me asignan tareas sin los recursos y materiales necesarios para realizarlas.

ANEXO II

Anexo II

Escala de desgaste laboral de Maslach.

(MBI. Maslach y Jackson 1986)

1.- Variables de desgaste laboral que mide la escala de Maslach:

- Cansancio emocional.
- Despersonalización.
- Falta de realización personal.

2.- Items de la escala de desgaste laboral de Maslach:

- Me siento emocionalmente (psicológicamente) agotado por mi trabajo en la UME.
- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo en la UME.
- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo en la UME.
- Fácilmente comprendo cómo se sienten los compañeros en la UME.
- Creo que trato a algunos compañeros de la UME como si fuesen objetos impersonales.
- Trabajar todo el día con compañeros en la UME es un esfuerzo.
- Trato muy eficazmente los problemas de los compañeros en la UME.
- Me siento “quemado” por mi trabajo en la UME.
- Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los compañeros en la UME.
- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión en la UME.
- Me preocupa el hecho de que este trabajo en la UME me esté endureciendo emocionalmente.
- Me siento muy activo en la UME.
- Me siento frustrado en mi trabajo en la UME
- Creo que estoy trabajando demasiado en la UME.

Anexo II

- No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que doy servicio desde la UME
- Trabajar directamente con personas en la UME me produce estrés.
- Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio en la UME.
- Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas en mi trabajo de la UME.
- He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión Militar de la UME.
- Me siento acabado en la UME..
- En mi trabajo en la UME trato los problemas emocionales con mucha calma.
- Creo que los compañeros con los que trato me culpan de algunos de sus problemas.

ANEXO III

Anexo III

Escala de personalidad utilizada en esta tesis.

(Por motivos técnicos no se han mostrado la totalidad de los ítems y sólo se exponen un ejemplo de los mismos).

1.- Variables de personalidad que mide la escala utilizada:

- Neuroticismo.
- Depresión.
- Psicoticismo.
- Psicopatía.
- Extraversión o sociabilidad,

2.- Ejemplos de ítems de la escala de personalidad utilizada.

- En ocasiones, sin haber realizado un ejercicio físico excesivo, me cuesta tanto respirar, que tengo que parar y concentrarme en mi respiración.
- Sé perfectamente cómo conseguir de los demás lo que me interesa.
- No puedo concentrarme en una sola cosa.
- alguna vez he hecho trampas en el juego.
- Se me da bien "comerle el coco" a quién yo me proponga.
- Me molestan mucho comentarios y bromas que antes, incluso, me
- Me encuentro más cómodo permaneciendo en segundo término en fiestas y reuniones públicas.
- Con mucha frecuencia tengo sueños que parecen pesadillas.
- Recibo muchas llamadas telefónicas de mis amigos.
- En algunos asuntos, soy tan susceptible, que no me pueden hablar de
- Amplío fácilmente mi grupo de amigos con nuevos conocidos.
- Normalmente tardo más de una hora en dormirme.
- Soy capaz de dedicar un buen rato a cualquier actividad.
- A veces dejo para mañana lo que puedo hacer hoy.
- No puedo hacer nada para animarme.

ANEXO IV

Anexo IV

Cuestionario ad hoc.

Items sociodemográficos:

- ¿Es usted hombre o mujer?.
- ¿Qué edad tiene?
- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Tiene hijos?
- ¿Cuál es el nivel máximo de estudios que ha completado?

Items socioprofesional:

- ¿Es la UME su primer destino militar?
- ¿Cuál es su ejército de procedencia?
- ¿Cuál es su categoría militar actual?
- ¿Cuánto tiempo lleva de servicio en las FAS?
- ¿Cuánto tiempo lleva destinado en la UME?
- ¿Trabaja usted en un equipo de 1º intervención en su Unidad?

Item sobre la satisfacción en puesto táctico

- ¿Cuál es su grado de satisfacción con el trabajo que realiza en la UME?

Items sobre el sentirse orgulloso de pertenecer a la unidad.

- ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la UME?

Items sobre la percepción de integración en la unidad.

- Califique en general su grado de integración en su Unidad.
- Califique el grado de integración con sus compañeros en su Unidad.
- Califique el grado de integración con sus mandos directos en su Unidad.

Item sobre la intención de permanecer en la unidad

- Transcurrido el tiempo de mínima permanencia, ¿tiene pensado quedarse en la UME?.

Item sobre la percepción de ajuste persona-puesto.

- ¿Usted cree que está en el puesto que le corresponde en la UME?

ANEXO V

Anexo V

Propuesta de abordaje de los problemas.

1.- Introducción.

El objetivo que se plantea en este punto del trabajo es hacer una serie de propuestas a nivel práctico para abordar algunas cuestiones de interés para la unidad derivadas de los resultados en esta tesis, en definitiva para mejorar de la calidad del servicio de psicología que se presta en la unidad buscando la excelencia.

El esquema seguido para el abordaje de los problemas es el siguiente:

- Esquema general de trabajo de la psicología militar operativa en la unidad. En tres áreas de trabajo: Salud. Seguridad. Operatividad de la unidad.
- Abordaje de temas de interés preventivos con el fin de mejorar y anticipar posibles soluciones a problemas generales. Perspectiva de género y la familia.
- Abordaje desde soluciones concretas con una perspectiva individual y organizacional.

1.1.- Esquema general de trabajo:

En los tres apartados propuestos: Salud, seguridad y operatividad de la unidad.

Se refieren a los siguientes temas:

- La atención a la salud del personal: su promoción, prevención y estudio.

- La seguridad laboral: la identificación, tratamiento y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales, promocionando las conductas seguras.
- La operatividad de la unidad: la evaluación, preparación psicológica, fortalecimiento psicológico del personal y el asesoramiento al mando en todo lo relacionado con la psicología en operaciones.



1.2.- En cada uno de estos apartados se proponen los siguientes objetivos:

1.2.1.- Área de la salud:

- Fomentar hábitos de vida saludables. Implementación de programas relacionados con la salud, creando sensibilidades, actitudes y hábitos de vida saludables.
- Atender las demandas del mando y la sanidad militar de las unidades de la UME, en todo lo relacionado con la psicología. Revisión de bajas

laborales relacionadas con la psicología y la evaluación, seguimiento y consejo psicológico.

- Atender a las demandas del personal en lo relacionado con la psicología. Consejo y orientación clínica al personal y a sus familiares.
- Mantener las evaluaciones psicológicas periódicas y no periódicas de todo el personal de la unidad, siguiendo las directrices normativas al efecto (Ley 39/07, RD 944/02, Y normativa de IGESANDEF).

1.2.2.- Área de la seguridad laboral:

- Fomentar sensibilidades y actitudes que beneficien la seguridad en el personal. A través de la implementación de campañas de sensibilización y fomento de las actitudes seguras en el trabajo.
- Mantener e impulsar iniciativas relacionadas con el plan de prevención y control de las drogodependencias (PPyCD), siguiendo las directrices del Plan General de Recursos Humanos de la unidad (PGRH), a través de actividades formativas, informativas y alternativas contra el consumo y abuso de sustancias peligrosas para la salud y la seguridad del personal.
- Evaluación, estudio de las condiciones psicológicas y ajuste persona-puesto. Para determinados puestos operativos de especial relevancia en la unidad: Conductores, Escoltas, Policía Militar. Rescatadores en altura. Rescatadores buceadores. Equipos de intervención en rescate urbano y en riesgos tecnológicos y medioambientales.
- Trabajo conjunta y coordinadamente con el servicio de prevención de riesgos laborales de la unidad.

1.2.3.- Área de la operatividad de la Unidad.

- Investigación militar operativa. Estudios de satisfacción y bienestar en puesto táctico, sobre el potencial de unidad, aplicando el cuestionario de expectativas de potencial de unidad adaptado a la unidad (CEPPUME). Estudios y adaptación de pruebas para el personal y el perfil requerido en la Unidad. Identificando las fortalezas y las debilidades.
- Preparación y entrenamiento psicológico del personal y grupos de intervención operativa. A través de programas de formación en tres niveles:
 - **Básico:** Formación básica al personal en los temas relacionados con la psicología y su aplicación en la unidad siguiendo el trabajo realizado en el Curso Básico de Emergencias (CBE) de la unidad, para mandos y tropa, y en el curso para personal oficiales psicólogos reservistas en el núcleo de instrucción para reservistas voluntarios de la unidad (NIRVUME).
 - **Selectivo:** Mediante el cual se formaran específicamente determinados puestos operativos de especial relevancia en la unidad, con programas específicos a demanda de las necesidades de cada puesto, por ejemplo. Grupo de Riesgos Tecnológicos y Medioambientales (GIETMA). Equipos de Salvamento y Rescate Urbano (USAR). Policía Militar. Liderazgo en operaciones UME Para mandos intermedios y personal de los equipos de los puntos de información en catástrofes de la UME (PINFOUME).

- **Indicado:** Mediante el cual se formara a personal seleccionado (Personal del Entorno Humano, PEH) para capacitarlo en los temas relacionadas con la psicología y la salud psicológica de la unidad, sirviendo de apoyo al trabajo que se realiza por el servicio de psicología.
- Socialización del personal de nuevo ingreso en la UME. Siguiendo las directrices del Plan General de Recursos Humanos. Revisar e implementar los programas de acogida de las unidades. Intervenir en el proceso desde la captación, selección, integración y retención de personas que ocupan puesto de interés en la unidad.
- Mejorar el sistema de Selección de personas en la unidad, aplicando los resultados de los estudios realizados, la experiencia al respecto, la objetividad y la justicia.

2.- Propuestas de abordaje de temas de interés para la unidad.

2.1.- Abordaje de la perspectiva de género:

Por lo expuesto en esta tesis es necesario contar en la unidad con programas de gestión del estrés más precisos y eficaces en base a las necesidades y los estilos de respuesta de cada género (Watson, Goh, y Sawang, 2011).

- Por lo tanto se proponen incorporación del concepto de Mainstreaming o políticas de igualdad de género en todas las políticas, niveles y etapas de la gestión de la unidad (Consejo de Europa, 1999). Para ello se puede tener como modelos lo propuesto por la Organización

internacional del trabajo (OIT 2012) y por la Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo (AESST 2003. 2006):

OIT: Propone cuatro objetivos transversales:

- Crear trabajos y modos de vida lo más sostenibles posibles.
- Garantizar los derechos de los trabajadores.
- Proveer protección social básica.
- Promover el diálogo y la resolución de conflictos.

La AESST en su informe sobre las cuestiones de género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo propone:

- Incluir la perspectiva de género en todas las directrices en materia de seguridad, salud, información y evaluación.
- Mejorar los indicadores de sensibilidad con respecto al género referidos a seguridad y salud.

Tener en cuenta estas premisas e incluir la dimensión de género explícitamente en las investigaciones, recogidas de datos, y en general en todo lo relacionado con los métodos epidemiológicos que se realicen. Las intervenciones se deben hacer bajo un método sensible con un enfoque participativo en el que tomen parte los profesionales afectados.

Por último tener en cuenta que las mujeres no forman un grupo homogéneo, no todas trabajan en puesto tácticos con tradición femenina, lo mismo se puede aplicar a los hombres, de forma que un enfoque holístico ha de tener en cuenta la diversidad, las condiciones de trabajo deben tener en cuenta esto y estar diseñadas para resultar atractivas a ambos géneros.

2.2.- Abordaje de la perspectiva de la familia:

Desde este punto de vista es necesario conocer aún mejor las necesidades familiares y desarrollar medidas de apoyo y conciliación de la vida familiar y profesionales más acordes con las realidades familiares existentes hoy en día dentro de las Fuerzas Armadas españolas y en concreto de la unidad estudiada de forma que siguiendo las orientaciones de Escarda M. (Escarda M. 2012. 2013) se proponen las siguientes medidas.

- Hacer estudios sociales en los que se recojan las características sociodemográficas de los militares destinados en la unidad y sus opiniones y necesidades personales actuales.
- Investigación, cualitativa y cuantitativa, en la que se profundizara en diferentes aspectos relacionados con las necesidades familiares dirigida tanto a los propios militares como a sus familias.
- Continuar con los estudios para crear y actualizar el perfil sociofamiliar o sociodemográfico y psicológico de los militares de la unidad.
- Plantear una política de destinos operativa, justa e informada, ya que la movilidad y la incertidumbre hacen mella no solo en la estabilidad familiar de los militares, sino en su propia estabilidad psicológica, en muchos casos viven con ansiedad la posibilidad de un cambio de destino.
- Por último, en cuanto a la movilidad exterior, crear un órgano de apoyo a las familias de los militares desplazados en la unidad. El ejemplo mas actual de la unidad fue la intervención en el terremoto de Haití 2010. No solo para los casos de heridos o fallecidos, sino de todos los militares que participan en misiones prolongadas o internacionales.

3.- Propuestas concretas de intervención sobre los riesgos psicológicos estudiados:

En este caso las intervenciones irán parejas a lo planteado en esta tesis, los riesgos psicológicos afectan de distintas formas: A los propios militares y a la unidad como organización. Por lo tanto se hace necesario una intervención a nivel individual y otra a nivel de unidad. Teniendo en cuenta que los programas que consideran ambos niveles y elegir los programas y actividades que han demostrado su evidencia científica incrementan el éxito de la intervención (Awa, Plaumann y Walter, 2010).

3.1.- Intervenciones individualizadas:

En este caso el objetivo será que los sujetos sean capaces de afrontar situaciones estresantes, y prevenir las posibles consecuencias que puedan ocurrir en tales situaciones.

Técnicas y programas de preparación para hacer frente al estrés:

- Técnicas de afrontamiento del estrés. Entrenamiento en relajación, en resolución de problemas, coaching, y estrategias cognitivos conductuales.
- Programas de intervención cognitivo conductual para manejo del estrés (Gonzalez y Garrosa 2007).
- Mindfulness junto con relajación y actividad física moderada (Ro y Cols, 2010).
- Psicodrama (Italia y Cols. 2008).

3.2.- Propuesta de técnicas y programas individuales para recuperación del estrés en el ámbito laboral.

Actividades que facilitan la recuperación:

Vacaciones: Tienen un efecto positivo sobre el bienestar, pero hay que tener en cuenta que desaparece en un corto espacio de tiempo entre dos a cuatro semanas después (Fritz y Sonnentag, 2006) existe lo que se llama “Vacation fade-out” o desvanecimiento, esto unido a la intensa actividad en la unidad puede acelerar el proceso de desvanecimiento (Kühnel y Sonnentag, 2011).

- Por lo tanto se sugiere periodos de vacaciones durante todo el año, más cortos y más veces, con el fin de evitar en lo posible los fade-out.

Actividades de ocio y tiempo libre: Después del trabajo se proponen actividades que supongan un reto, de bajo esfuerzo, sociales y físicas. El realizar actividades del trabajo después del horario de trabajo tiene un impacto negativo que no se mitiga tras el descanso nocturno (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012).

Distanciarse psicológicamente del trabajo después de la jornada laboral:

Desconexión temporal del trabajo física y mentalmente, tiene una incidencia en el bienestar de los trabajadores y esto se ha replicado en estudios a nivel mundial y en España (Sanz Vergel y Cols. 2010, 2011). Este distanciamiento es de una importancia muy valiosa porque incrementa los niveles de satisfacción vital no sólo del trabajador sino también de la familia, reduciendo el conflicto trabajo-familia (Moreno y Cols. 2009^a; 2009b).

Por lo tanto se siguieren algunas Técnicas para desconectar psicológicamente del trabajo: (Sonnentag y Bayer, 2005)

- Realizar ejercicios de relajación.
- Entrenamiento en técnicas de psicología positiva (flow) durante el tiempo libre.
- Focalizar la atención a lo que se hace en el momento.

Como ejemplo se puede utilizar el programa basado en Hahn V. C. (Hahn y cols. 2011).

El programa se estructura en dos fases una educativa donde se explica el concepto de recuperación y los efectos en la salud. Y otra de entrenamiento, donde se trabajan una a una las cuatro experiencias de recuperación (distanciamiento psicológico, relajación, control y búsqueda de retos).

3.3.- Intervenciones en la organización:

Un tema de gran interés en la unidad y que tienen mucha importancia en las técnicas y trabajos propuestos es el ejercicio del liderazgo, como se ha comentado en esta tesis es fundamental en los temas relacionados con el estigma que se producen entre el personal que pide ayuda en los temas relacionados con la psicología y la salud mental. Las organizaciones se enfrentan a múltiples retos en un mundo global de continuos cambios. En relación con la importancia del clima y la cultura del bienestar del trabajador, se espera que los lideres sean más adaptativos y flexibles (Bass, Avolio, Jung y Berson, 2003), normalmente se les pide que motiven y guíen al individuo y al grupo o equipo de trabajo. Para construir una gran empresa hace falta líderes

que combinen fuerza y humildad (Collins 2001). Son muchas las clases de liderazgo que se deben ejercer en las instituciones militares y en unidades como la estudiada, no es una tarea fácil de desarrollar y conlleva una formación continua al respecto. En el plano más psicológico y de atención a los demás, los líderes transformacionales son aquellos líderes que se preocupa por las personas y sus necesidades, escuchar, valorar, apreciar, delegar poder y responsabilidad, es lo que se llama empowerment (Bass y Avolio, 1994) y los líderes servidores, término que fue acuñado por Robert Greenleaf (1904-1990) en su obra *The Servant as Leader* (Greenleaf, 1998) donde lo más importante como líder servidor es ir más allá del interés propio, se rige por algo más importante, el servir a sus compañeros y compañeras, y el liderazgo positivamente desviado que pone el énfasis en el desarrollo de aspectos positivos a través de poner énfasis en lo bueno, lo que está bien, lo vital etc. En este sentido el desarrollo de sujetos con formación especializada en el apoyo psicológico a los demás y en el fomento de un clima adecuado de bienestar, en concreto llevar a cabo tareas de formación a personal del entorno humano (PEH) en los aspectos de liderazgo relacionado con:

- Liderazgo transformacional (Bass, 1985)
- Liderazgo auténtico (Avolio, y Gardner, 2005).
- Liderazgo Servidor (Greenleaf 1977. 1998)
- Liderazgo positivo o positivamente desviado (Cameron 2008).

Todas las estrategias presentadas han demostrado su eficacia a través de la investigación y se han documentado mejoras significativas en los resultados de diferentes equipos de trabajo (equipos de proyectos, de alta dirección, departamentales, asesoramiento). Los resultados han sido tanto subjetivos

(moral, confianza y engagement) como objetivos (productividad y logro de metas).

3.4.- Intervenciones sobre el contexto:

Algunas de las intervenciones que se puede realizar sobre el contexto de la unidad pueden ser las siguientes:

Rediseñar tareas, dar más claridad a los procesos de toma de decisiones, establecer objetivos claros para los distintos puestos y roles profesionales, mejorar las redes de comunicación organizacional, creando planes de comunicación interna, mejorar las condiciones del trabajo, permitir la participación en la toma de decisiones, fomentar la autonomía, motivar el apoyo social en la organización y entre compañeros (Zurriaga-Lorens y Cols, 2007).

Mejora el sistema de socialización de los sujetos en la unidad. Mantenimiento y actualización de los programas de acogida y ayuda entre compañeros En el interior de una organización la información que adquieren los recién llegados durante el proceso de socialización puede ayudar a moderar la incertidumbre ante las nuevas tareas, roles y relaciones personales a las que se enfrentan. También el apoyo de los mandos directos durante el proceso de socialización es importante, ya que cuanto mayor apoyo perciben los recién llegados menor grado de estrés negativo alcanzan. (Debra L.N. y Campbell J. 2000).

3.5.- Algunas propuestas concretas de estrategias organizacionales basadas en la evidencia:

- Formar un grupo de trabajo con personal formado al efecto, (PEH) para detectar problemas y proponer unas líneas de intervención (Leiter y Maslach, 2009).
- Fomentar un mayor conocimiento y control sobre los procesos concretos de trabajo, teniendo en cuenta las sobrecargas y el sistema de recompensas materiales y sociales.
- Aumentar el sentido de pertenencia al grupo, en concreto al grupo básico de trabajo, creando cohesión y a la unidad en general fomentando el orgullo de pertenecer a una unidad y la congruencia entre valores individuales y organizacionales.
- Tener conocimiento concreto de los apoyos sociales y personales que requiere el personal de la unidad, adoptando las medidas necesarias para su solución.
- Fomentar el sentido de justicia organizacional y la claridad en los procesos organizacionales.
- Ofrecer información oficial y aportada por personal con suficiente prestigio en la unidad, basado en el liderazgo formal e informal. Potenciar el adquirir habilidades y refuerzos sociales.
- Crear grupos de trabajo dirigidos (PEH), no terapéuticos para discutir y reflexionar con los compañeros sobre el estrés laboral, compartir experiencias y apoyo mutuo entre colegas y apoyo emocional y familiar en casos de necesidad.

Como ejemplo se propone el programa de apoyo entre compañeros (peer-support) que se divide en 10 sesiones, con el siguiente contenido: (Peterson y cols. 2008).

Anexo V

- Técnicas básicas de ideas, Brainstorming, para detectar problemas.
- Elaborar soluciones para los problemas elegidos.
- Discutir las aportaciones y buscar nuevas soluciones para cada problema.
- Todas las sesiones acaban con una técnica de relajación 10 min.

Cada una de las actuaciones propuestas tendrá una incidencia directa en los demás, y en última instancia en la consecución de una Unidad basada en la excelencia.